

## Praktik Baik Kesetaraan Gender di Politeknik

Keberpihakan negara dalam menjamin persamaan hak dan kedudukan setiap warga negara, laki-laki dan perempuan, tidak hanya tertuang dalam konstitusi. Upaya Pemerintah dalam meratifikasi berbagai konvensi dunia dan menandatangani sejumlah deklarasi internasional terkait dengan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, juga telah dilakukan.

Tapi jaminan konstitusi dan berbagai kebijakan formal tersebut tidak dengan sendirinya bisa mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan nyata. Dalam kenyataan, masih tampak berbagai bentuk ketimpangan gender pada berbagai aspek kehidupan.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesenjangan ini adalah *Gender Empowerment Measurement* (GEM) dan *Gender-related Development Index* (GDI) yang merupakan bagian tak terpisahkan dari *Human Development Index*.

Berdasarkan *Human Development Report* 2018, GDI Indonesia diangka 0,932, menduduki urutan ke 116 dari 189 negara yang diukur, dan lebih rendah dari negara-negara ASEAN lainnya. Kesenjangan gender tampak terjadi di berbagai bidang pembangunan. Dalam bidang pendidikan, misalnya, Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan tinggi tahun 2014 diperoleh data, penduduk perempuan yang berpendidikan tinggi sekitar 7,65%, lebih sedikit ketimbang laki-laki yang mencapai 9,61%.

Sejak tahun 2000, guna memperkecil kesenjangan gender yang terjadi pada berbagai sektor kehidupan, Pemerintah menerbitkan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan yang mewajibkan seluruh departemen maupun lembaga pemerintah non departemen di pusat dan di daerah melakukan pengarusutamaan gender dalam kebijakan dan program yang berada di bawah tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Gender berkaitan dengan pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan menurut norma, adat, kepercayaan dan kebiasaan masyarakat. Buku ini memaparkan tentang capaian dan praktik baik dari pelaksanaan pengarusutamaan gender pada politeknik penerima Proyek Pengembangan Politeknik (*Polytechnic Education Development Project/PEDP*) yang dibayai oleh Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Pemerintah Kanada melalui Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti).

Melalui praktik baik yang dipaparkan pada buku ini, diharapkan ke depan perguruan tinggi (tidak hanya politeknik) dapat menduplikasi program pengarusutamaan gender dalam rangka memperkecil kesenjangan gender yang terjadi pada berbagai sektor kehidupan, utamanya dalam bidang pendidikan tinggi.

Praktik Baik Kesetaraan Gender di Politeknik

## Praktik Baik Kesetaraan Gender di Politeknik



Didukung Oleh:



Canada



# Praktik Baik **Kesetaraan Gender** di Politeknik



Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

# **PRAKTIK BAIK KESETARAAN GENDER DI POLITEKNIK**

©2018 oleh Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan  
Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Dilarang melakukan penggandaan dan/atau menduplikasi seluruh dan/atau  
sebagian dari buku ini tanpa izin dari pencipta atau pemegang hak cipta.

## **Penasihat:**

Intan Ahmad  
Paristiyanti Nurwardani

## **Pengarah Materi:**

Hariato  
Budi Santoso  
Kharisun  
Syaifuddin Abdullah  
Mohammad Nurdin  
Paula Santi Rudati  
Afriyudianto  
Riana Puspasari  
Dewayani Diah Savitri

## **Editor:**

Sukemi  
Priyoko

## **Kontributor Naskah:**

Hafsah Nirwana  
Bertha Bintari Wahyujati  
Yackob Astor  
Respati Prajna Vashti  
Lestari Hetalesi Saputri  
Marlinda Apriyani  
Emma Dwi Ariyani  
Rina Sandora  
Bernadeta B. Koten  
Shinta Wahyu Hati  
Yuyun Taryuni  
Budi Indra Syahdewa  
Anik Kusmintarti

## **Desain Sampul:**

Nikky Almon

## **Penata Letak Isi:**

Sulistiyorini

## **Foto-foto:**

Dokumen PEDP

Cetakan I, November 2018

ISBN: 978-602-6470-07-02

Sanksi Pelanggaran  
Pasal 72 Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002  
Tentang Hak Cipta

Barang siapa dengan sengaja melanggar dan tanpa hak melakukan perbuatan  
sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 Ayat (1) atau Pasal 49 Ayat (1) dan Ayat (2)  
dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau  
denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau denda pidana paling lama  
7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual  
kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran hak cipta atau hak terkait  
sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5  
(lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

# SAMBUTAN

## Direktur Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik



*ssalamu'alaikum Warokhmatullah Wa barokatuh.*

*Alhamdulillah, segala puji bagi Allah, Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberi kita akal pikiran, sehingga dengan karunia itu kita bisa memberikan sumbangsih bagi kemajuan dunia pendidikan, khususnya pendidikan vokasi.*

Sejak tahun 2013, Kementerian telah memberikan perhatian lebih pada beberapa politeknik dalam skema Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik (*Polytechnic Education Developmnet Project/PEDP*).

PEDP adalah Program Hibah Kompetisi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan politeknik di Indonesia. Proyek di bawah koordinasi Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi ini bekerja sama dengan *Asian Development Bank (ADB)* dan Pemerintah Kanada.



Proyek ini dibiayai oleh pinjaman dari ADB sebesar 75 juta dollar AS untuk membiayai investasi peralatan, jasa konsultasi, program pengembangan, penelitian dan lokakarya. Pemerintah Kanada memberikan 5 juta dollar Kanada untuk kegiatan peningkatan kapasitas tenaga kependidikan. Sedangkan pemerintah Indonesia memberikan dana pendamping sebesar 16,7 juta dollar AS, diutamakan untuk manajemen proyek keuangan, pajak, dan bea lainnya.

Program PEDP dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan politeknik dalam mendukung pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri pada 5 (lima) sektor prioritas yaitu agro industri, energi/pertambangan, manufaktur, pariwisata, dan infrastruktur.

Dalam pelaksanaannya proyek ini mengadopsi pendekatan terpadu, menangani prioritas akses yang merata, hasil kerja lulusan, manajemen subsektor, kualitas program studi dan relevansi.

Terkait dengan program kesetaraan gender, sebagaimana dipaparkan dalam buku ini merupakan bagian dari upaya peningkatan akses dan kesetaraan dalam mengikuti pendidikan politeknik.

Saya menyambut baik hadirnya buku ini, sebagai salah satu bagian dari upaya melengkapi laporan pertanggungjawaban kepada publik sekaligus kepada negara pemberi donor, terkait dengan program PEDP yang akan selesai pada akhir Desember 2018.

Secara umum di lingkungan lembaga pendidikan tinggi kita, program kesetaraan gender relatif masih belum banyak tersentuh, karena itu saya berharap, melalui praktik baik pada beberapa politeknik penerima program PEDP yang disajikan dalam buku ini, kiranya dapat menginspirasi pada pendidikan tinggi lain, baik perguruan tinggi jalur akademik maupun vokasi.

*Wassalamu'alaikum Warokhmatullah Wabarokatuh.*

Jakarta, November 2018  
Direktur PEDP,

**Dr. Ir. Paristiyanti Nurwardani MP**

# PROLOG

## BERSAMA MENGANGKAT PERAN KAUM PEREMPUAN

Oleh:  
**Sutarum Wiryono**  
Senior Project Officer Asian Development  
Bank Indonesia Resident Mission

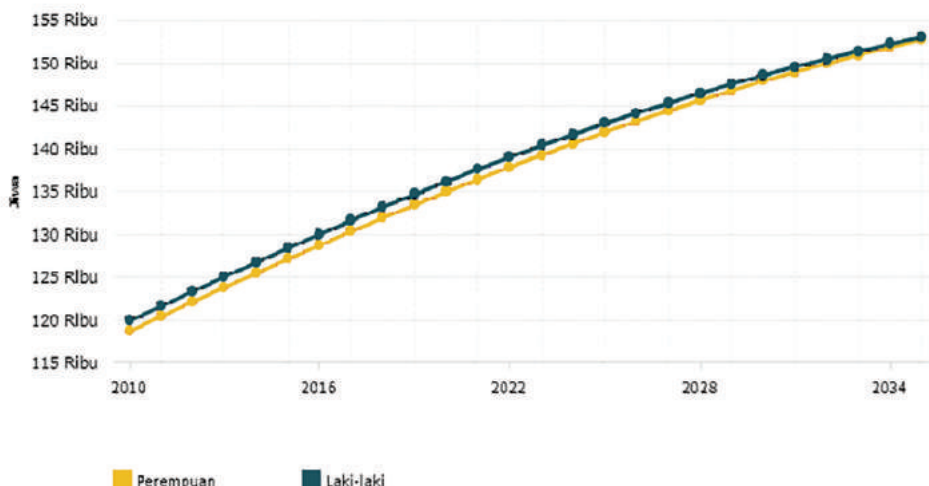


*Asian Development Bank (ADB) atau Bank Pembangunan Asia mengambil peran aktif dan selalu menekankan isu gender menjadi penting baik dalam tahap perancangan kegiatan (project design) maupun pada saat implementasi. Setiap proyek atau program yang didanai oleh ADB harus memberikan kesempatan dan manfaat yang sama bagi laki-laki dan perempuan.*



ari sisi gender, secara umum perbandingan jumlah penduduk dunia laki-laki dan perempuan hampir mendekati rasio 1:1, tepatnya 1,01:1 atau 101 laki-laki per 100 perempuan. Demikian juga di Indonesia, berdasarkan proyeksi pertumbuhan penduduk Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Badan Pusat Statistik dan *United Nations Population Fund*, jumlah penduduk Indonesia pada

### Jumlah Penduduk Indonesia Menurut Jenis Kelamin (2010 - 2035)



2018 mencapai 265 juta jiwa. Dari jumlah tersebut, sebanyak 131,88 juta jiwa berjenis kelamin perempuan. Artinya, jumlah laki-laki sedikit lebih banyak dari perempuan. Jadi dari segi jumlah sebetulnya tidak ada ketimpangan yang signifikan dan tidak menjadi persoalan.

Adapun yang kini diperjuangkan para pegiat gender adalah kedudukan secara sosial dan budaya, di mana kaum perempuan masih terpinggirkan dibandingkan kaum laki-laki. Itu sebabnya tidaklah salah ketika kita berbicara masalah gender, selalu diasosiasikan sebagai upaya untuk memperjuangkan hak-hak kaum perempuan.

Sebenarnya gender bukan terkait dengan laki-laki atau perempuan. Gender adalah “konstruksi sosial tentang peran laki-laki dan perempuan secara fisik sebagaimana dituntut oleh masyarakat dan diperankan oleh masing-masing mereka” (Hafidz, 1995: 5).

Dengan kata lain gender berkaitan dengan pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan menurut norma, adat, kepercayaan dan kebiasaan masyarakat.

Seperti halnya kostum dan topeng di teater, gender adalah seperangkat peran yang menyampaikan pesan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin (Mosse, 1996). Konstruksi sosial itu

dihayati sebagai sesuatu yang tidak boleh diubah karena dianggap kodrati dan alamiah, itulah yang menjadi ideologi gender.

Berdasarkan ideologi gender yang dianut, masyarakat kemudian menciptakan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan. Dalam pembagian peran gender inilah, laki-laki diposisikan pada peran produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama; sementara perempuan diposisikan pada peran reproduktif, domestik, feminin, dan walaupun berperan mencari nafkah, dianggap sebagai tambahan saja.

Dikotomi peran ini kemudian ternyata memunculkan berbagai bentuk ketidakadilan gender, seperti adanya peminggiran, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, *stereotype* atau pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja yang lebih banyak dan panjang waktunya, dan sosialisasi ideologi nilai peran gender.

Cara pikir *stereotype* ini sangat mendalam merasuki pikiran mayoritas orang. Sebagai contoh, perempuan dianggap lemah, tidak kompeten, tergantung, irasional, emosional, dan penakut, sementara laki-laki dianggap kuat, mandiri, rasional, logis, dan berani (Suleeman, 2000).

Pada posisi dan alasan itulah *Asian Development Bank* (ADB) atau Bank Pembangunan Asia mengambil peran aktif dan selalu menekankan isu gender menjadi penting baik dalam tahap perancangan proyek (*project design*) maupun pada saat implementasinya. Setiap proyek yang didanai oleh ADB harus memberikan kesempatan dan manfaat yang sama dan berakhir dalam kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan yang menjadi kelompok sasarannya. Begitu pentingnya komponen gender, maka setiap suatu proyek harus memperhitungkan dengan cermat target kuantitatif dan kualitatif bagaimana laki-laki dan perempuan akan berperan dan pada akhirnya mendapatkan manfaat proyek tersebut.

Kenapa ADB begitu peduli dengan isu-isu gender dalam setiap proyeknya? Pernyataan Ekonom Utama ADB, Shang Jin Wei, memberikan jawaban.

Dalam pandangan Wie, Bank Pembangunan Asia (ADB) menyatakan bahwa kesetaraan gender dinilai dapat meningkatkan penda-

patan secara finansial. Bahkan, dengan mengizinkan perempuan untuk bekerja dan menjadi lebih produktif akan bermanfaat pada tingkat sosio-ekonomi negara-negara Asia. Upaya untuk menutup dan mempersempit kesenjangan gender di Asia seperti dalam hal tingkat pengupahan dan partisipasi tenaga kerja dinilai masih terus berlangsung. Berdasarkan data ADB, partisipasi kaum perempuan di pasar tenaga kerja Asia menurun dari sebanyak 56 persen pada tahun 1990 menjadi hanya sebesar 49 persen pada 2013. (*Kantor Berita Antara*, 22 September 2016).

Selanjutnya Wei, memperkuat posisi perempuan dalam pasar tenaga kerja tidak hanya terkait permasalahan keadilan sosial tetapi juga akan berdampak pada memaksimalkan efisiensi ekonomi. “Dengan mengeliminasi seluruh disparitas gender dapat mengoptimalkan potensi perempuan secara penuh,” katanya.

Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik atau *Polytechnic Education Development Project* (PEDP) memiliki 4 (empat) *output* atau hasil yang diharapkan, yaitu:

- (i) Peningkatan mutu dan relevansi dari sistem politeknik;
- (ii) Peningkatan akses dan kesetaraan kepada pendidikan politeknik;
- (iii) Meningkatkan peran masyarakat dan industri dalam meningkatkan daya saing lulusan; dan
- (iv) Memperkuat tata kelola dan penyelenggaraan pendidikan politeknik.

Proyek yang dikategorikan sebagai *Effective Gender Mainstreaming* (EGM), memiliki makna bahwa meskipun *outcome*-nya tidak secara langsung dan lugas memfokuskan upayanya untuk memberdayakan perempuan, namun *output*-nya dirancang untuk memberi manfaat langsung kepada kaum perempuan dengan cara membuka akses untuk mereka kepada layanan-layanan seperti pelatihan, pendidikan, dan sebagainya.

Hal penting terkait dengan keadilan dan kesetaraan gender (KKG) pada PEDP antara lain adalah memastikan bahwa dosen maupun staf laki-laki dan perempuan di politeknik akan mendapatkan

kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh proyek. Demikian pula mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan didorong untuk memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan akses pendidikan di semua program studi yang ditawarkan oleh politeknik, termasuk mendapatkan kesempatan magang atau praktikum di dunia industri. Perhatian khusus diberikan kepada mahasiswa atau calon mahasiswa yang berasal dari keluarga yang secara ekonomi kurang beruntung.

Sejak Juli 2017, proyek telah melaksanakan beberapa kegiatan untuk menjalankan GAP. Salah satu hasil yang diharapkan oleh GAP adalah adanya strategi mengarusutamakan gender di sektor politeknik. Langkah awal yang dilakukan adalah membentuk tim *Gender Focal Point* (GFP). Pada akhirnya terbentuk tim yang terdiri dari 32 orang (6 laki-laki dan 26 perempuan) yang mewakili 32 politeknik.

Berawal dari kegiatan tersebut kemudian tersusunlah sebuah *Platform* Pengarusutamaan Gender (PUG) untuk menjadi acuan bagi politeknik dalam menyusun rencana strategis (Renstra) di masing-masing lembaganya. Kegiatan lainnya adalah pelatihan untuk para GFP, yang juga melibatkan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI). *Workshop* integrasi GAP ke dalam sistem monitoring dan pelaporan proyek.

Pada saat buku ini ditulis telah tersusun 19 Rencana Strategis (Renstra) PUG Politeknik, adanya 11 Surat Keputusan (SK) untuk GFP, 5 (lima) unit di politeknik di mana gender punya wadah. Di luar angka-angka tersebut sesungguhnya politeknik telah dan sedang melakukan kegiatan-kegiatan terkait gender.

Konsep PUG (*gender mainstreaming*) merupakan suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender (KKG) melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program dan proyek di pelbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Ini adalah usaha bersama ADB dalam PEDP untuk mendorong adanya KKG di sektor pendidikan politeknik termasuk kaum perempuan dan kelompok terpinggirkan lainnya.

Komitmen dari pimpinan kementerian, pimpinan politeknik dan seluruh pemangku kepentingan sangat diperlukan agar apa yang telah diinisiasi dalam PEDP ini bisa terus berlanjut dan mencapai hasil yang diharapkan. ◆

# DAFTAR ISI

<b>Sambutan.....</b>	<b>iii</b>
<b>Prolog: Bersama Mengangkat Peran Kaum Perempuan .....</b>	<b>v</b>
 <b>Bagian Satu: Konsep Dasar Gender dan Pengarusutamaan Gender ...</b>	<b>1</b>
1.1 Sejarah Keadilan dan Kesetaraan Gender di Indonesia .....	7
1.2 Konsep Dasar Gender .....	15
1.3 Program PUG di Indonesia.....	19
 <b>Bagian Dua: Pengarusutamaan Gender di Sektor Pendidikan .....</b>	<b>25</b>
2.1 Isu Gender di Sektor Pendidikan .....	29
2.2 Kesenjangan Gender di Sektor Pendidikan.....	39
2.3 Kendala Pelaksanaan PUG .....	45
2.4 Gender di PEDP .....	51
 <b>Bagian Tiga: Praktik Baik di Politeknik .....</b>	<b>57</b>
3.1 Industri Jadi Target Kami.....	59
Catatan Perjuangan Menuju Pemilihan Direktur .....	66
3.2 Mahasiswi Bisa Mengebiri Sapi? .....	71



3.3	Semangat Kesetaraan Bersama .....	77
	<i>Dija</i> , Perempuan Berperan Penting di Dunia Laki-laki ....	84
3.4	Sekretaris Laki-laki Kenapa Tidak? .....	87
	Kisah Alumni PPNS .....	90
3.5	Kulkas ASI sebagai Tanda Kebersamaan .....	97
3.6	Kisah Para Srikandi Pejuang Gender.....	103
3.7	Mahasiswi Pengolah Sawit dan Gula yang Tangguh ....	111
3.8	Pola Pikir Industri Harus Berubah.....	121
3.9	Industri Tolak Mahasiswi? .....	129
3.10	Perempuan Membuat Hidup Lebih 'Berwarna' .....	137
3.11	Mengenalkan Gender Seawal Mungkin.....	143
	pada Mahasiswa Baru	
3.12	Mahasiswa Disabilitas Bisa Berkarya.....	149
3.13	Ketika Perempuan Memimpin.....	155
3.14	Prestasi Mahasiswi Menginspirasi Program.....	159
	Kesetaraan Gender	
3.15	<i>Day Care</i> , Berawal dari Sosialisasi PUG .....	165
<b>Bagian Empat: Kemajuan Gender di PEDP dan Politeknik.....</b>		<b>169</b>
4.1	Terbentuknya <i>Gender Focal Point</i> .....	173
4.2	Tersusunnya Platform PUG dan Renstra PUG Politeknik ...	177
4.3	Capaian Menjanjikan dan Berkelanjutan .....	187
<b>Epilog: Memunculkan Kesadaran Gender di Tingkat Elite....</b>		<b>197</b>
<b>Riwayat Singkat Kontributor.....</b>		<b>201</b>
<b>Daftar Pustaka .....</b>		<b>207</b>
<b>Daftar Singkatan.....</b>		<b>209</b>

## BAGIAN SATU

---

# KONSEP DASAR GENDER DAN PENGARUSUTAMAAN GENDER

*Bukan anak perempuan lebih baik dari laki-laki atau anak laki-laki lebih baik dari perempuan. Tapi semua orang berhak untuk mendapatkan kesempatan yang adil.*

**Emma Watson**

---

**Emma Watson** (Emma Charlotte Duerre Watson), lahir di Paris, 15 April 1990; adalah seorang aktris dan model yang berasal dari Inggris. Watson terkenal karena memerankan karakter Hermione Granger dalam film seri *Harry Potter* sejak berusia sembilan tahun. Ia mengkampanyekan pendidikan bagi gadis-gadis remaja dan mengunjungi Bangladesh dan Zambia untuk mewujudkan hal tersebut. Pada bulan Juli 2014, ia ditunjuk sebagai Duta Wanita PBB.

*Sustainable Development Goals* (SDGs) merupakan program pembangunan berkelanjutan yang bertujuan untuk melanjutkan dan menyempurnakan program pembangunan sebelumnya yaitu *Millenium Development Goals* (MDGs) yang telah selesai pada tahun 2015. Target-target pembangunan yang tercantum dalam SDGs diharapkan dapat tercapai di tahun 2030.

Prinsip yang diusung SDGs yakni, *No One Should Left Behind*, menempatkan kaum perempuan sebagai kelompok yang mendapat perhatian penuh. Urgensi menyoroti isu perempuan, khususnya terkait dengan kesetaraan kaum perempuan terhadap kaum laki-laki khususnya dalam hal pemenuhan kebutuhan dasar telah digaungkan dalam Konferensi Perempuan Dunia Keempat di Beijing, China pada September 1995.

Konferensi ini merupakan lanjutan dan pengembangan serta penyempurnaan program aksi kebijakan yang pro perempuan dari Konferensi Nairobi, yang dilaksanakan pada tahun 1985. Konferensi Perempuan Dunia Keempat ini menekankan akan pentingnya pembangunan yang berkelanjutan yang berfokus pada penduduk, termasuk didalamnya pertumbuhan ekonomi yang mampu mendorong dan meningkatkan kesejahteraan kaum perempuan, dan pemenuhan hak-hak dasar perempuan dan anak perempuan.

Konferensi ini menitikberatkan pada 12 area kritis di mana perempuan sering kali menjadi korban atau terpinggirkan. Dua belas area tersebut mencakup keterkaitan perempuan dengan: kemiskinan, pendidikan, lingkungan, ketenagakerjaan, konflik, akses ekonomi, politik, hukum, media, kekerasan, diskriminasi (khususnya terhadap anak perempuan) dan situasi buruh perempuan.

Bagi Indonesia, masalah gender, telah terdiskripsikan dengan baik dalam konstitusi kita. Negara menjamin persamaan hak dan kedudukan setiap warga negara, laki-laki dan perempuan. Dalam konstitusi dasar negara UUD 1945, misalnya, dikemukakan jaminan negara atas persamaan hak bagi setiap warga dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat 1), pekerjaan dan penghidupan yang layak (Pasal 27, ayat 2), usaha bela negara (Pasal 30) dan dalam memperoleh pendidikan (Pasal 31).

Di samping itu, pemerintah Indonesia juga telah meratifikasi berbagai konvensi dunia dan menandatangani sejumlah deklarasi internasional berkaitan dengan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, seperti Konvensi ILO No. 100 tahun 1950 dengan UU No. 80/1957 tentang pengupahan yang sama bagi laki-laki dan wanita untuk pekerjaan yang sama nilainya; konvensi hak politik perempuan (New York) dengan UU No. 68/1958; konvensi tentang penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW) dengan UU No. 7/1984; konvensi ILO No. 111 tahun 1985 dengan UU No. 21/1999 tentang diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan; Konferensi Dunia ke IV tentang perempuan (Beijing tahun 1985); Deklarasi Jakarta (ASPAC tahun 1994); Konferensi Internasional tentang pembangunan sosial (Copenhagen tahun 1994); Optional protocol 28 Februari 2000.

Jaminan konstitusi dan berbagai kebijakan formal tersebut tidak dengan sendirinya bisa mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam kehidupan nyata. Dalam kenyataan, masih tampak berbagai bentuk kesenjangan gender pada berbagai aspek kehidupan.

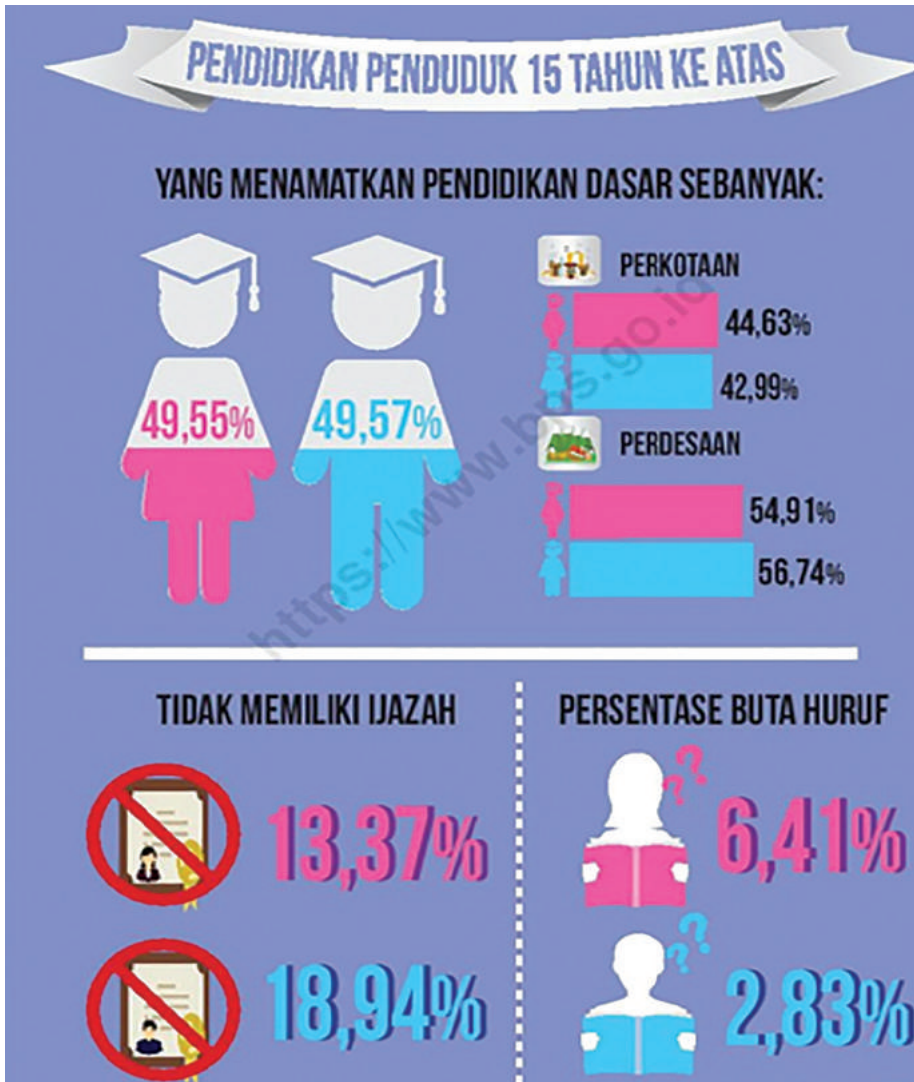
Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kesenjangan ini adalah *Gender Empowerment Measurement* (GEM) dan *Gender-related Development Index* (GDI) yang merupakan bagian tak terpisahkan dari *Human Development Index*.

Berdasarkan *Human Development Report* 2018, GDI Indonesia di angka 0,932, menduduki urutan ke 116 dari 189 negara yang diukur, dan lebih rendah dari negara-negara ASEAN lainnya. Kesenjangan gender tampak terjadi di berbagai bidang pembangunan. Dalam bidang pendidikan, misalnya, Angka Partisipasi Kasar (APK) pendidikan tinggi tahun 2014 adalah, penduduk perempuan yang berpendidikan tinggi sekitar 7,65%, lebih sedikit ketimbang laki-laki yang mencapai 9,61%.

Selain itu, hasil Susenas 2016, representasi penduduk perempuan yang buta huruf mencapai 6,41%, sementara laki-laki hanya 2,83%. Sedang jumlah penduduk perempuan yang tidak atau belum pernah sekolah baik di pedesaan maupun di perkotaan juga di-

Gambar 1.1

**Persentase Laki-Laki dan Perempuan Usia 15 Tahun ke Atas yang Menamatkan Pendidikan Dasar, Tidak Memiliki Ijazah dan Buta Huruf**



SUMBER: SUSENAS 2016

dominasi perempuan (Gambar 1.1). Demikian juga dengan mereka yang masih bersekolah.

Beberapa kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan pada hasil Susenas 2016 dapat ditunjukkan berturut-turut pada gambar 1.2 (persentase penduduk usia sekolah), gambar 1.3 (Persentase la-

ki-laki dan perempuan yang masih bersekolah dan tidak atau belum bersekolah usia 5 tahun ke atas).

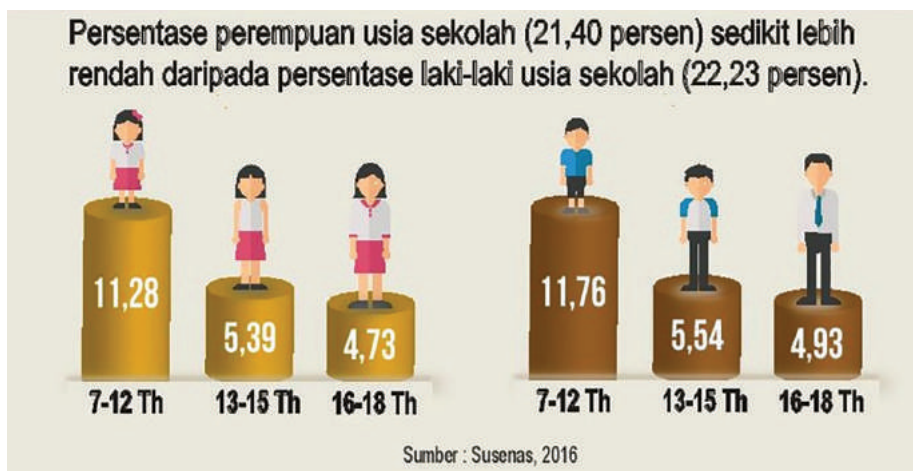
Terkait dengan pendidikan, secara keseluruhan di Indonesia memang masih ada kesenjangan khususnya di pendidikan tinggi vokasi. Oleh karena itu wajar ketika dalam proyek PEDP, ADB mensyaratkan satu klausul tentang pengarusutamaan gender.

Untuk memperkecil kesenjangan gender yang terjadi pada berbagai sektor kehidupan, maka kebijakan dan program pembangunan yang dikembangkan saat ini dan di masa mendatang harus mengintegrasikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi, pada seluruh kebijakan dan program pembangunan nasional.

Guna menjamin penyelenggaraan pembangunan seperti ini, pemerintah menerbitkan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan yang mewajibkan seluruh kementerian maupun lembaga pemerintah non-kementerian di pusat dan di daerah untuk melakukan pengarusutamaan gender dalam kebijakan dan program yang berada di bawah tugas dan tanggung jawab masing-masing. ♦

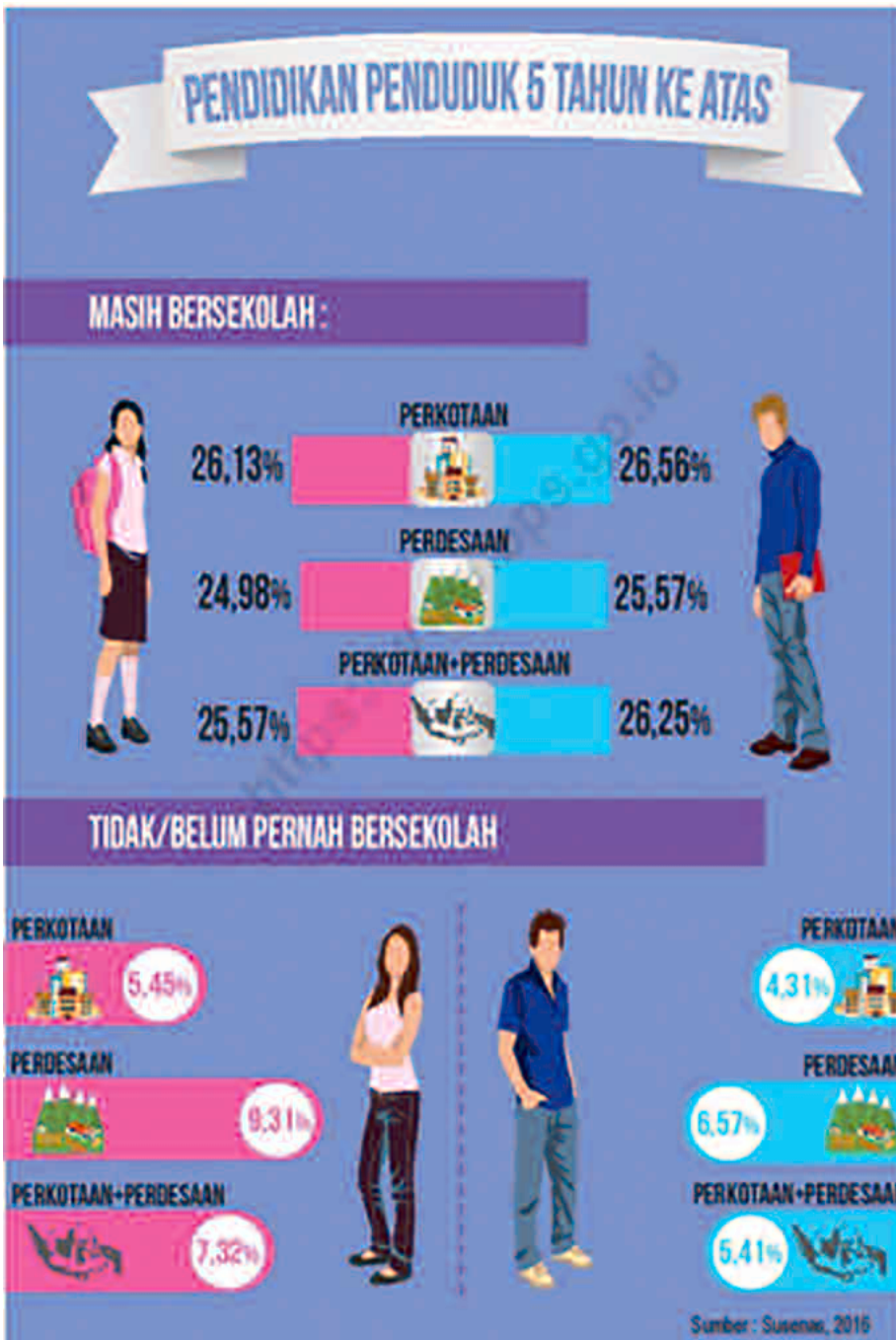
Gambar 1.2

### Persentase Penduduk Usia Sekolah Laki-laki dan Perempuan



Gambar 1.3

**Persentase Laki-Laki dan Perempuan yang Masih Bersekolah dan Tidak atau Belum Bersekolah Usia 5 Tahun ke Atas**



## 1.1

# SEJARAH KEADILAN DAN KESETARAAN GENDER DI INDONESIA

*Anggapan bahwa gerakan gender berasal dari Barat adalah keliru. Jauh sebelum Barat menjadikan isu gender sebagai gerakan, di Indonesia yang dipelopori oleh R.A Kartini sejak tahun 1908, telah menyuarakan keadilan dan kesetaraan gender (KKG).*



erlu dicatat, perjuangan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan khususnya dalam bidang pendidikan dimulai oleh R.A Kartini sebagai wujud perlawanan atas ketidakadilan terhadap kaum perempuan pada masa itu.

Kumpulan surat-surat Kartini kepada para sahabatnya di Eropa yang dibukukan oleh J.H. Abendanon pada tahun 1911, dalam judul asli *“Door Duisternis tot Licht: (Habis Gelap Terbitlah Terang)* adalah bukti nyata perjuangan Kartini dalam memperjuangkan KKG.





**Cut Nyak Dhien**



**Dewi Sartika**



UNDUHAN GOOGLE  
**Nyi Ageng Serang**

Dalam perjalanan selanjutnya, semangat perjuangan R.A. Kartini ditindaklanjuti pada 22 Desember 1928 oleh Kongres Perempuan Indonesia Pertama yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai Hari Ibu.

Kongres Perempuan dalam bentuk perjuangan KKG terus berlanjut Kongres Perempuan II (1935) di Jakarta, Kongres Perempuan III (1938) di Bandung.

Jejak para pahlawan perempuan seperti Cut Nyak Dhien, Cut Nyak Meutia, Dewi Sartika, Martha Christina Tiahahu, Nyi Ageng Serang, H.R. Rasuna Said, Maria Walanda Maramis dan banyak nama-nama lainnya adalah bukti bahwa gender bagian dari sejarah Indonesia.

Sedang sejarah dan perkembangan gender di Barat berawal pertama kali dari ditemukannya kata feminis pada awal ke-19 oleh seorang sosialis berkebangsaan Perancis, Charles Fourier.

Terdapat perbedaan pendapat antara ilmuwan tentang sejarah munculnya istilah feminisme. Pendapat pertama menyatakan, istilah feminisme berasal dari bahasa Latin Femina (perempuan).

Hamid Fahmy Zarkasi mengutip pendapat Ruth Tucker dan Walter I. Liefeld dalam buku mereka *"Daughter of the Church"* yang menyatakan bahwa kata istilah feminis berasal dari kata fe atau fides dan minus yang artinya kurang iman (*less in faith*).



RA Kartini



Rasuna Said



Martha Christina Tiahahu

UNDUHAN GOOGLE

Pendapat kedua disampaikan Jane Pilcher dan Imelda Whelehan dalam buku *"Fifty Key Concepts in Gender Studies."* Mereka menyatakan bahwa istilah *feminism* berasal dari bahasa Perancis yang muncul pada abad ke-19.

Feminisme merupakan istilah kedokteran yang menggambarkan unsur kewanitaan dalam tubuh laki-laki atau unsur kelaki-lakian dalam tubuh wanita. Setelah istilah ini masuk dalam kebudayaan bahasa Amerika pada awal abad kedua puluh, istilah ini hanya mengacu pada nama sebuah kelompok pergerakan wanita.

Pendapat ketiga memiliki kesamaan dengan pendapat kedua dalam masalah asal kata. Julia T. Wood seorang *professor humanity* di Universitas North Carolina mengatakan, kata *feminism* ditemukan di Perancis pada akhir tahun 1800. Istilah ini merupakan gabungan antara kata *femme* yang berarti perempuan dan *suffixism* yang berarti posisi politik. Untuk itu, makna *feminism* yang asli adalah sebuah posisi politik tentang perempuan.

Dalam perkembangannya, istilah ini memiliki arti yang lebih luas, yaitu sebuah gerakan yang menuntut persamaan sosial, politik, dan ekonomi antara laki-laki dan perempuan.

Kembali ke Indonesia, di Era Orde Baru (Orba), pada tahun 1978 dibentuk Kementerian Urusan Peranan Wanita dalam kabinet. Sementara kegiatan Pembinaan Kesejahteraan Keluarga (PKK) dibentuk



**Laksamana Malahayati**



**Maria Walanda Maramis**



UNDUHAN GOOGLE  
**Cut Mutia**

sejak 1957 sebagai organisasi mandiri dan diselipkan di bawah asuhan menteri dalam negeri. Ideologinya adalah “Panca Dharma Wanita.” Artinya, perempuan sebagai pendamping suami, ibu pendidik anak, pengatur rumah tangga, sebagai pekerja penambah penghasilan keluarga, dan sebagai anggota masyarakat yang berguna.

Pada masa itu muncul jargon “Kemitrasejajaran Perempuan dan Laki-laki” yang tercantum dalam wacana “Peran Wanita dalam Pembangunan”. Meski pada masa itu KKG menunjukkan suatu keberhasilan, namun kebijakan tersebut menimbulkan efek lebih berat pada perempuan Indonesia berupa beban ganda.

Selanjutnya, sekitar tahun 1970-1980-an, benih-benih gerakan perempuan kontemporer mulai bersemi di kalangan menengah intelektual, dikenal dengan sebutan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau *Non-Government Organization* (NGO). Kalangan ini mulai menjalin kontak dan memperluas lingkup gerakan hingga ke tingkat internasional. Meski sudah banyak upaya dan perjuangan dalam meningkatkan KKG, namun kondisi kesenjangan gender masih saja dijumpai. Perjuangan untuk meningkatkan kualitas perempuan serta menegakkan kesetaraan gender di Era Orde Baru agak tenggelam.

Kemudian pada periode Presiden B.J. Habibie, dibentuk Komisi Nasional Perlindungan Kekerasan terhadap Perempuan yang dikenal dengan Komnas Perempuan pada tahun 1999 melalui sebuah

instruksi presiden. Ini merupakan jawaban atas tuntutan sejumlah tokoh perempuan kepada Presiden Habibie pada waktu itu.

Dalam perkembangannya sampai sekarang, lembaga tersebut banyak berperan sebagai lembaga yang aktif memasyarakatkan pengakuan atas hak-hak perempuan sebagai Hak Asasi Manusia (HAM).

Selanjutnya pada periode kepemimpinan Presiden Abdurrahman Wahid, dikeluarkan Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 tentang PUG. Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan mulai gencar mengemukakan kampanye isu KKG.

Terkait PUG, ada 7 (tujuh) elemen PUG yang menjadi pegangan awal agar pelaksanaannya dapat berjalan. Ketujuh elemen itu masing-masing;

- (1) Komitmen, yang dapat ditunjukkan dengan adanya Peraturan Daerah (Perda/Pergub/Perbub/Perwali) atau dalam hal lembaga pendidikan politeknik dapat berupa surat keputusan;
- (2) Kebijakan dan Program yang ditunjukkan dengan adanya Kebijakan Operasional atau Teknis.
- (3) Kelembagaan PUG yang dapat ditunjukkan dengan adanya Pokja (Program Kerja), *Focal Point* dan Tim Teknis.
- (4) Sumber Daya (SDM, Dana, dan Sarana Prasarana).
- (5) Data terpilah yang dapat ditunjukkan dengan adanya Profil Gender Statistik Gender.
- (6) *Tools* (Panduan, Modul dan Bahan KIE); dan
- (7) Jejaring atau *networking*.

Sejarah perjuangan KKG tidak berhenti sampai di situ, pada masa kepemimpinan Presiden Megawati Soekarno, Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan tetap melanjutkan Inpres No. 9 Tahun 2000 dengan fokus perhatian utama pada partisipasi perempuan dalam kehidupan publik dan jabatan politik-strategis. Hal yang dituntut adalah kuota kursi legislatif sebanyak 30 persen untuk calon perempuan dan disetujui dalam Undang-undang Pemilihan Umum yang baru pada Pasal 65.

Kemudian pada masa kepemimpinan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono, mengangkat 4 (empat) orang perempuan dalam kabi-





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

Dua mahasiswa Politeknik Negeri Bandung Program Studi Bangunan Gedung sedang melakukan praktikum.

net, masing-masing Sri Mulyani, Marie Elka Pangestu, Siti Fadilah Supari, dan Meutia Farida Hatta Swasono.

Dalam perjalanan KKG saat ini, secara rutin setiap tahun, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) memberikan penghargaan dalam bentuk Anugerah Paharita Eka-praya (APE), yang diberikan sebagai pengakuan dan apresiasi kepada pemerintah propinsi, kabupaten/kota dan kementerian sektoral yang telah menerapkan kesetaraan gender melalui perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG).

Jadi kesimpulannya, KKG tidak muncul begitu saja, melainkan dari zaman kolonial sudah muncul sosok perempuan (RA Kartini) yang mempeloporinya, sehingga sampai sekarang antara laki-laki dan perempuan memiliki peran yang setara dalam berbagai aspek kehidupan.

Setelah rekomendasi dari PBB, gerakan ini berkembang pesat. Perkembangan gerakan ini bisa dilihat dari kebijakan PBB yang menunjukkan keberhasilan mereka. Sejak 1990, *United Nations Development Program* (UNDP) melalui laporan berkalanya (*Human Development Report*) telah menyiapkan indikator untuk mengukur kemajuan suatu negara. Selain pertumbuhan *Growth Domestic Product* (GDP) mereka menambah *Human Development Index* (HDI).

HDI digunakan untuk mengukur kemajuan suatu negara dengan indeks ekonomi (pendapatan riil per kapita), indeks pendidikan (angka melek huruf dan lama sekolah), dan indeks kesehatan (umur harapan hidup). Sehingga inti kemajuan suatu negara adalah meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Setelah 5 (lima) tahun, UNDP menambh konsep HDI dengan kesetaraan gender (*Gender Equality*).

Sejak UNDP memasukkan kesetaraan gender dalam HDI, maka faktor kesetaraan gender harus selalu diikutsertakan dalam mengevaluasi keberhasilan pembangunan nasional. Perhitungan yang dipakai adalah *Gender Development Index* (GDI) dan *Gender Empowerment Measure* (GEM). Perhitungan GDI mencakup kesetaraan antara pria dan wanita dalam usia harapan hidup, pendidikan, dan jumlah pendapatan. Sedangkan perhitungan GEM mengukur kesetaraan

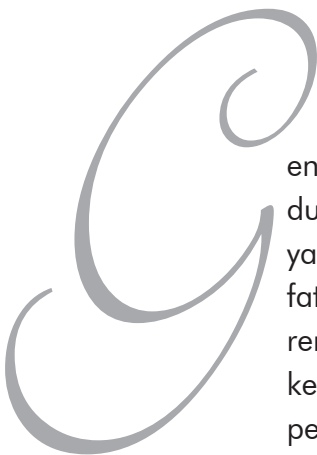
dalam partisipasi politik dan dalam beberapa sektor yang lainnya. Ukuran ini bertitik tolak pada konsep kesetaraan sama rata.

Perkembangan gerakan ini juga terasa di Indonesia dengan diratifikasinya isi CEDAW, ke dalam UU No. 7 tahun 1984. ◆

## 1.2

# KONSEP DASAR GENDER

*Gender adalah “konstruksi sosial tentang peran lelaki dan perempuan sebagaimana dituntut oleh masyarakat dan diperankan oleh masing-masing mereka.” (Hafidz, 1995 : 5).*



ender berkaitan dengan pembagian peran, kedudukan dan tugas antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat yang dianggap pantas bagi laki-laki dan perempuan menurut norma, adat, kepercayaan dan kebiasaan masyarakat (Buddi, dkk, 2000). Seperti halnya kostum dan topeng di teater, gender adalah seperangkat peran yang menyampaikan pesan kepada orang lain bahwa kita adalah feminim atau maskulin (Mosse, 1996). Ketika konstruk-





---

***Cara pikir stereotipe tentang peran gender sangat mendalam merasuki pikiran mayoritas orang. Sebagai contoh, perempuan dianggap lemah, tidak kompeten, tergantung, irrasional, emosional, dan penakut, sementara laki-laki dianggap kuat, mandiri, rasional, logis, dan berani.***

---

si sosial itu dihayati sebagai sesuatu yang tidak boleh diubah karena dianggap kodrati dan alamiah, menjadilah itu ideologi gender.

Berdasarkan ideologi gender yang dianut, masyarakat kemudian menciptakan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan yang bersifat operasional (Ortner, dalam Saptari & Holzner, 1995). Dalam pembagian peran gender ini, laki-laki diposisikan pada peran produktif, publik, maskulin, dan pencari nafkah utama; sementara perempuan diposisikan pada peran reproduktif, domestik, feminim, dan pencari nafkah tambahan (Fakih, 1997).

Menurut Slavian (1994), penelitian-penelitian kross-kultural mengindikasikan bahwa peran seks itu merupakan salah satu hal yang dipelajari pertama kali oleh individu dan bahwa seluruh kelompok masyarakat memperlakukan laki-laki dengan cara yang berbeda dengan perempuan.

Dalam praktiknya, menurut Fakih (1996), dikotomi peran ini kemudian ternyata memunculkan berbagai bentuk ketidakadilan gender, seperti adanya marginalisasi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan politik, pembentukan stereotipe atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja yang lebih panjang dan lebih banyak (*burden*) dan sosialisasi ideologi nilai peran gender.

Cara pikir stereotipe tentang peran gender sangat mendalam merasuki pikiran mayoritas orang. Sebagai contoh, perempuan dianggap lemah, tidak kompeten, tergantung, irasional, emosional,

dan penakut, sementara laki-laki dianggap kuat, mandiri, rasional, logis, dan berani (Suleeman, 2000). Selanjutnya ciri-ciri stereotipe ini dijadikan dasar untuk mengalokasikan peran untuk lelaki dan perempuan (Wardah, 1995 : 20).

### **Pengarusutamaan Gender**

Pengarusutamaan gender (PUG) atau *Gender Mainstreaming*, merupakan suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Tujuan pengarusutamaan gender adalah memastikan apakah perempuan dan laki-laki (i) memperoleh akses yang sama kepada sumberdaya pembangunan; (ii) berpartisipasi yang sama dalam proses pembangunan. Termasuk proses pengambilan keputusan; (iii) mempunyai kontrol yang sama atas sumberdaya pembangunan, dan (iv) memperoleh manfaat yang sama dari hasil pembangunan.

Penyelenggaraan pangarusutamaan gender mencakup baik pemenuhan kebutuhan praktis gender maupun pemenuhan kebutuhan strategis gender. Kebutuhan praktis gender adalah kebutuhan-kebutuhan jangka pendek dan berkaitan dengan perbaikan kondisi perempuan dan/atau laki-laki guna menjalankan peran-peran sosial masing-masing, seperti perbaikan taraf kehidupan, perbaikan pelayanan kesehatan, penyediaan lapangan kerja, penyediaan air bersih, dan pemberantasan buta aksara.

Kebutuhan strategis gender adalah kebutuhan perempuan dan/atau laki-laki yang berkaitan dengan perubahan pola relasi gender dan perbaikan posisi perempuan dan/atau laki-laki, seperti perubahan di dalam pola pembagian peran, pembagian kerja, kekuasaan dan kontrol terhadap sumberdaya.

Pemenuhan kebutuhan strategis ini bersifat jangka panjang, seperti perubahan hak hukum, penghapusan kekerasan dan diskriminasi di

berbagai bidang kehidupan, persamaan upah untuk jenis pekerjaan yang sama, dan sebagainya.

Dalam buku Panduan Pelaksanaan Inpres No. 9 Tahun 2000 *Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan*, sejumlah kondisi awal dan komponen kunci yang diperlukan rangka menyelenggarakan pengarusutamaan gender. ◆

## 1.3

# PROGRAM PUG DI INDONESIA

*PUG merupakan suatu strategi yang bertujuan untuk menjamin tercapainya kesetaraan dan keadilan gender. Bentuk pelaksanaannya antara lain, memastikan apakah perempuan dan laki-laki memperoleh akses kepada, berpartisipasi dalam, mempunyai kontrol atas, dan memperoleh manfaat yang sama dari berbagai kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.*

Hasil pelaksanaan PUG dalam bentuk KKG sebagai salah satu cita-cita dan arah dalam pembangunan pendidikan di politeknik hanya dapat terwujud jika masyarakat kampus, khususnya di tingkat pimpinan, memiliki kesadaran, kepekaan, dan respons serta motivasi yang kuat dalam mendukung terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender tersebut.

Lingkup kegiatan dalam PUG dilakukan dalam seluruh rangkaian kegiatan di politeknik mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantuan, hingga



DOK.POLITEKNIK NEGERI MALANG

**Dosen Politeknik Negeri Malang sedang mengikuti pelatihan di salah satu industri makanan di Jepang.**

evaluasi. Itu sebabnya salah satu tolok ukur keberhasilan dalam program PUG antara lain seberapa banyak institusi politeknik dalam merealisasikan pembentukan GFP, pembuatan dokumen rencana strategis PUG, dan lainnya.

Indonesia telah menjadi negara yang memasukkan permasalahan PUG ke dalam rencana pembangunan Nasional selama hampir 2 dekade terakhir. Sedikitnya ada tiga acuan; *Pertama*, Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 tahun 2000 yang memerintahkan kepada seluruh Kementerian dan Lembaga Non-Kementerian (K/L), pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk melaksanakan strategi PUG dalam pembangunan.

*Kedua*, Surat Edaran Bersama Empat Menteri tahun 2012 yang telah menyusun strategi percepatan pelaksanaan PUG melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsive Gender (PPRG); dan *ketiga*, Permendagri nomor 67 Tahun 2011 tentang pelaksanaan PUG di daerah.

Menindaklanjuti hal tersebut, Kemen PPPA melalui Deputi Kesetaraan Gender (KG), menginisiasi dan mengadakan Rapat Koordinasi Teknis (Rakortek) Percepatan Pelaksanaan PUG di daerah. Kegiatan ini merupakan pertemuan teknis antara Kemen PPPA dengan berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menangani pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak baik di provinsi maupun kabupaten kota.

Pelaksanaan PUG di Kementerian dan Lembaga Non-Kementerian maupun daerah sangat dinamis dan menuntut adanya kemampuan dan keterampilan SDM daerah serta komitmen tinggi dari para pengambil keputusan untuk mendukung adanya PUG di wilayah masing-masing.

Mengutip pernyataan Menteri PPPA dalam Rapat Koordinasi Teknis pada April 2013, mengatakan bahwa negara belum bisa dikatakan maju, belum bisa dikatakan bebas dari kemiskinan, bilamana perempuan dan anak belum berada di garis aman. Untuk itu ia



DOK. POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Aktivitas Mahasiswa di *teaching industry* Politeknik Negeri Jember.**

menghimbau kepada seluruh kepala daerah, mari kita beri kesempatan kepada kaum perempuan untuk maju karena ini sudah menjadi komitmen global.

Disinilah arti pentingnya PUG. Persoalannya, masih saja ditemukan pemahaman yang keliru terkait dengan program PUG. Masih ada yang beranggapan, bahwa PUG sebagai sebuah program, sehingga penyediaan anggaran yang harus disiapkan. Padahal sejatinya PUG adalah suatu strategi untuk mencapai KKG bagi semua, melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki serta kelompok minoritas ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas seluruh kebijakan/program/kegiatan.

Terkait PUG, ada 7 (tujuh) elemen PUG yang menjadi pegangan awal agar pelaksanaannya dapat berjalan. Ketujuh elemen itu masing-masing: komitmen; kebijakan dan program; kelembagaan; sumber daya termasuk manusia, dana, dan sarana prasarana; data terpilah; *tools* meliputi panduan dan modul; dan jejaring atau *networking*.

Dalam upaya mempercepat pelaksanaan strategi PUG, salah satu mekanisme yang dibangun ialah perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG). PPRG menurut pengertiannya yaitu merupakan perencanaan dan pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, peran dan tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki.

PPRG merupakan salah satu mekanisme yang dibangun untuk mempercepat pelaksanaan strategi PUG dalam pembangunan. Dua proses perencanaan dan penganggaran tersebut saling terkait untuk mengatasi kesenjangan gender dari bagaimana akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan yang dapat dirasakan perempuan, laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki.

### **PUG dalam Pendidikan**

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengarusutamaan gender di sektor pendidikan di antaranya: kurikulum, evaluasi, pengajar dan kelas, serta peran pimpinan.



Elliot, menyatakan bahwa kurikulum sesungguhnya menggambarkan dan mencerminkan sikap dan pandangan yang ada di kelas, lembaga pendidikan, masyarakat dan bahkan negara mengenai isu-isu tertentu. Memang apabila dilihat secara sepintas, kurikulum tampak hanya sebagai daftar mata kuliah, namun apabila dicermati sampai ke silabusnya, maka akan ditemukan beberapa asumsi yang sangat penting dan salah satunya adalah pandangan tentang budaya, kelas sosial, dan gender.

Kurikulum pada dasarnya merupakan wadah dan sarana untuk memuat dan mengembangkan visi dan misi yang dimiliki sebuah lembaga pendidikan supaya visi dan misi tersebut dapat diimplementasi dengan baik. Dengan kata lain kurikulum menggambarkan dan menerjemahkan visi dan misi yang dimiliki. Kemudian kurikulum akan dijabarkan dalam komponen-komponennya yang terdiri dari tujuan pembelajaran, materi dan topik perkuliahan, bahan bacaan



DOK. POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

**Mahasiswa Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Banjarmasin sedang melakukan praktik pengukuran tanah.**



atau referensi yang dipakai, strategi pembelajaran, media atau sarana dan prasarana yang digunakan, dan evaluasi.

Lembaga pendidikan yang memperjuangkan kesetaraan gender, dengan demikian, akan mencantumkan upaya kesetaraan gender ini sebagai bagian dari visi dan misinya, yang kemudian akan terimplementasi melalui kurikulum beserta komponen-komponennya.

Kurikulum yang sensitif gender seharusnya secara eksplisit berkaitan dengan permasalahan-permasalahan gender. Dengan kata lain kurikulum sensitif gender tersebut bersifat *overt curriculum* sehingga tergambar mulai dari tujuan pembelajaran, materi dan topik-topik perkuliahan, bahan bacaan, strategi pembelajaran dan evaluasi, di samping juga *hidden curriculum* yang disampaikan oleh pengajar di kelas dalam menggunakan strategi pembelajaran dan media yang dipakai, termasuk bahasa komunikasi yang digunakan. ◆

## BAGIAN DUA

---

# PENGARUSUTAMAAN GENDER DI SEKTOR PENDIDIKAN

*Jika Anda mendidik seorang pria, maka  
seorang pria akan menjadi terdidik.  
Jika Anda mendidik seorang wanita, maka  
sebuah generasi akan terdidik.*

**Brigham Young**

---

**Brigham Young**, lahir 1 Juni 1801 – meninggal 29 Agustus 1877 pada umur 76 tahun) Dia merupakan gubernur pertama Wilayah Utah, Amerika Serikat. Seorang pemimpin pergerakan Orang-orang Suci dari Zaman Akhir dan Presiden Gereja Yesus Kristus dari Orang-orang Suci Zaman Akhir sejak 1847 hingga kematiannya.

Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan dimaksudkan untuk menjamin bahwa kebijakan, program dan kegiatan pendidikan memberikan kesempatan dan manfaat yang sama untuk anak perempuan dan laki-laki.

Upaya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender telah sejak tahun 2000 digulirkan. Hal ini ditandai oleh lahirnya payung hukum kebijakan berupa Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG). Di bidang pendidikan, payung hukum kebijakan tersebut ditindaklanjuti oleh Permendiknas No. 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan pada tingkat Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Ketika kini Pendidikan Tinggi berada di bawah Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti), payung hukum yang menjadi cantolan pelaksanaan PUG di jenjang pendidikan tinggi belum ada lagi. Karena itu ke depan perlu disiapkan peraturan setingkat menteri terkait untuk implementasi PUG.

Dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 telah merumuskan strategi kebijakan pemberdayaan perempuan serta menetapkan konsep gender sebagai salah satu prinsip utama yang harus diarusutamakan di seluruh program/kegiatan pembangunan.

Program utama yang dilakukan untuk mewujudkan KKG di bidang pendidikan dilakukan melalui penguatan kapasitas kelembagaan (*capacity building*) terhadap para pengambil kebijakan dan pemangku kepentingan di bidang pendidikan, para perencana bidang pendidikan, para penulis buku/bahan ajar, para kepala/pimpinan satuan pendidikan, para tenaga pendidik dan kependidikan, dan *stakeholders* pendidikan lainnya.

Kesetaraan dan keadilan gender di bidang pendidikan telah menjadi perhatian Kementerian Pendidikan Nasional. Hal ini merupakan wujud dari komitmen internasional yang telah dituangkan dalam *The International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang telah diratifikasi dengan Undang-



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI MALANG

**Mahasiswi Politeknik Negeri  
Malang sedang memeriksa  
preparat dengan mikroskop.**

Undang No. 7/1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Komitmen Kementerian dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender juga mengacu pada komitmen internasional tentang *Education for All* (EFA). EFA adalah sebuah inisiatif internasional yang diluncurkan di Jomtien, Thailand, pada tahun 1990 untuk membawa manfaat dari pendidikan kepada setiap warga di setiap negara. Gagasan tentang EFA muncul di dalam konferensi Dunia tentang Pendidikan untuk semua tahun 1990. Sejak saat itu, pemerintah, LSM, masyarakat, multilateral dan bilateral lembaga bantuan dan media telah menyetujui untuk memberikan pendidikan dasar untuk semua anak, remaja dan dewasa. ◆

## 2.1

# ISU GENDER DI SEKTOR PENDIDIKAN

*Sumber daya manusia (SDM) adalah modal utama dalam pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia perlu terus ditingkatkan, sehingga mampu memberikan daya saing yang tinggi.*

*S*alok ukur untuk mengetahui kualitas SDM antara lain ditandai dengan meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indeks Pembangunan Gender (IPG), dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), yang dicapai melalui pengendalian penduduk, peningkatan taraf pendidikan, dan peningkatan derajat kesehatan dan gizi masyarakat.

Dalam RPJMN 2015-2019 dijelaskan bahwa tantangan pembangunan SDM antara lain ada pa-

da pembangunan pendidikan, terutama terkait dalam upaya mempercepat peningkatan taraf pendidikan seluruh masyarakat untuk memenuhi hak seluruh penduduk usia sekolah dalam memperoleh layanan pendidikan dasar yang berkualitas; dan meningkatkan akses pendidikan pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi; menu-runkan kesenjangan partisipasi pendidikan antarkelompok sosial-ekonomi, antarwilayah dan antarjenis kelamin (gender), dengan memberikan pemihakan bagi seluruh anak dari keluarga kurang mampu; serta meningkatkan pembelajaran sepanjang hayat.

Tantangan lainnya adalah dalam mempercepat peningkatan ke-setaraan gender dan peranan perempuan dalam pembangunan; meningkatkan pemahaman, komitmen, dan kemampuan para pe-ngambil kebijakan dan pelaku pembangunan akan pentingnya pengintegrasian perspektif gender di semua bidang dan tahapan pembangunan; penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender termasuk perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di pusat dan di daerah.

Di sisi lain, pendidikan merupakan hak asasi manusia dan menja-di alat yang sangat penting untuk mencapai kesetaraan, pengem-bangan, dan kedamaian. Pendidikan yang tidak diskriminatif akan bermanfaat bagi perempuan maupun laki-laki, terutama untuk me-nyetarakan hubungan di antara keduanya.

Untuk menjadi agen perubahan, perempuan harus memiliki akses yang adil terhadap kesempatan pendidikan. Melek huruf bagi perem-puan merupakan kunci untuk meningkatkan kesehatan, gizi, dan pendidikan, dan untuk memberdayakan perempuan agar bisa ber-partisipasi penuh dalam pembuatan keputusan dalam masyarakat.

Dengan tingkat pengembalian (*return*) yang sangat tinggi, investa-si dalam pendidikan formal dan informal serta pelatihan-pelatihan untuk anak perempuan maupun perempuan dewasa telah terbukti menjadi salah satu sarana terbaik untuk mencapai pembangunan dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Setiap orang harus memiliki akses ke pendidikan dasar dan pela-yanan-pelayanan penting lainnya. Tanpa akses semacam itu, para





DOK.POLITEKNIK NEGERI MALANG

**Mahasiswa Program Studi Teknik Kimia sedang melakukan praktikum proses idustri kimia.**

perempuan, terutama perempuan miskin dan anak-anaknya, hanya akan memiliki sedikit peluang untuk meningkatkan status ekonominya atau partisipasi penuhnya dalam masyarakat.

Itulah kenapa permasalahan gender mengemuka dalam tiap proyek pendidikan. *Asian Development Bank (ADB)*, Mei 1998 dalam “Kebijakan ADB Mengenai Gender dan Pembangunan”, menyatakan bahwa kebijakan gender tidak hanya dalam upaya membangun kesetaraan antara laki-laki dan perempuan tetapi ada hal strategis lain yang bisa diperoleh.

Sekadar memberikan contoh bahwa melakukan investasi dalam pendidikan perempuan (baca: melibatkan perempuan) tidak saja menghasilkan dampak bagi dirinya sendiri, namun berdampak pula pada masyarakatnya, bahkan lebih tinggi dan berlanjut ke generasi berikutnya. Di sisi lain, bagi perempuan, pendidikan berarti meningkatkan kapasitas pendapatan di masa depan, meningkatkan akses dan kesempatan di pasar tenaga kerja, mengurangi risiko kesehatan berkaitan dengan kehamilan dan kelahiran



bayi, dan seringkali juga pengendalian yang lebih besar terhadap kehidupan pribadi mereka.

Selain itu, investasi (keikutsertaan) dalam pendidikan perempuan, memungkinkan untuk menghasilkan pengurangan laju pertumbuhan penduduk, serta kesehatan dan pendidikan yang lebih baik bagi generasi penerus, termasuk didalamnya memberikan sumbangsih pada penuntasan kemiskinan.

Di banyak negara peran serta perempuan terlibat dalam pendidikan berdampak pada perubahan sosial dan ekonomi yang cepat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan status perempuan. Apa yang harus dilakukan? Langkah awal analisis gender dalam sektor pendidikan adalah memeriksa indikator-indikator gender untuk pendidikan.

Sedikitnya ada empat model yang dikembangkan untuk alat analisis gender. (i) Model Harvard; (ii) Model Moser; (iii) Model *Strengthen, Weakness, Opportunity and Threat (SWOT)*; dan (iv) Model *Gender Analysis Pathway (GAP)*.



**Tim Mahasiswa Program Studi Teknik Kimia sedang melakukan praktikum proses industri kimia.**

DOK.POLITEKNIK NEGERI MALANG



DOK. POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

**Mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin sedang melakukan praktik pemetaan potensi kandungan perut bumi.**

Di Indonesia umum menggunakan GAP. GAP adalah alat analisis gender yang dikembangkan oleh Direktorat Kependudukan, Kemasyarakatan, dan Pemberdayaan Perempuan-BAPPENAS bekerjasama dengan Women's Support Project Phase II-CIDA, yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan, program, proyek dan atau kegiatan pembangunan.

GAP telah diujicobakan di 5 (lima) sektor pembangunan, yaitu ketenagakerjaan, pendidikan, hukum, pertanian, serta koperasi dan usaha kecil menengah (KUKM) atau dapat pula digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan.

GAP dibuat dengan menggunakan metodologi sederhana dengan 9 (sembilan) langkah yang harus dilakukan dalam 3 (tiga) tahap, yaitu Tahap I Analisis Kebijakan Responsif Gender; Tahap II Formulasi Kebijakan yang Responsif Gender; Tahap III Rencana Aksi yang Responsif Gender.

Dalam *workshop* yang digelar secara berkelanjutan melalui PEDP, para GFP di politeknik telah memahami bagaimana cara membuat

Tabel 2.1

**Contoh Matrix Lembar Kerja Gender Analysis Pathway**

Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7	Kolom 8	Kolom 9
Pilih kebijakan atau program yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan		Isu Gender		Kebijakan dan Rencana ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan (Akses, Partisipasi, Control dan Manfaat)	Sebab Kesenjangan dari Dalam	Sebab Kesenjangan dari Luar	Formulasi Tujuan (Revisi)	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-line)	Indikator Gender (Kuantitatif dan Kualitatif) perempuan.

**Catatan:** Jika perlu ditambah dengan kolom waktu, biaya dan penanggung jawab.

GAP, sebagaimana ditunjukkan pada table 2.1 Contoh Matrix Lembar Kerja Gender Analysis Pathway.

Dengan menggunakan GAP, para GFP di politeknik dan perencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut. (Bappenas, 2001).

Ada 9 langkah yang digunakan dalam GAP. Langkah-langkah analisa Model GAP ini adalah sebagai berikut:

**Langkah 1: Tentukan Tujuan Kebijakan**

Identifikasi dan menuliskan tujuan dari kebijakan, program dan kegiatan, memilih apa yang kita analisis, apakah kebijakan, jika kebijakan yang menjadi fokus analisis maka yang menjadi acuan kita adalah tujuan dari kebijakan tersebut, demikian juga jika kita memilih program atau kegiatan yang dianalisis.

**Langkah 2: Menyajikan Data terpilah**

Sajikan data pembuka wawasan, data yang dimaksud adakah data terpilah menurut jenis kelamin untuk melihat apakah ada kesenjangan gender. Data pembuka wawasan bisa berupa data statistik

yang kuantitatif atau yang kualitatif, misalnya hasil survei, hasil FGD atau review pustaka, hasil kajian, hasil pengamatan atau hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang dilakukan atau sudah dilakukan.

### **Langkah 3: Mengenali Isu Kesenjangan Gender**

Menemukanali isu gender di dalam proses perencanaan kebijakan/program/kegiatan dengan menganalisis data pembuka wawasan dengan cara memperhatikan 4 (empat) faktor indikator gender yaitu (1). Akses (2). Kontrol (3). Partisipasi dan (4). Manfaat.

### **Langkah 4: Menemukanali Isu Gender di Internal Lembaga**

Menemukanali isu gender di internal lembaga atau budaya organisasi yang menyebabkan terjadinya masalah gender, misalnya terkait dengan produk hukum, kebijakan, pemahaman gender yang masih terbatas/kurang diantara pengambil keputusan, perencana dan juga *political will* dari pembuat kebijakan.

### **Langkah 5: Menemukanali Isu Gender di Eksternal Lembaga**

Menemukanali isu gender di eksternal lembaga pada proses perencanaan, misalnya apakah perencana program sensitif gender terhadap kondisi isu gender di dalam masyarakat yang menjadi target program, kondisi masyarakat sasaran yang belum kondusif, misalnya, budaya patriarki dan stereotipe.

### **Langkah 6: Merumuskan Kebijakan**

Merumuskan kembali tujuan kebijakan/program/kegiatan sesuai dengan hasil identifikasi dan analisis tujuan.

### **Langkah 7: Menyusun Rencana Aksi**

Menyusun rencana aksi yang responsif gender dengan merujuk pada isu gender yang telah teridentifikasi (langkah 3-5) dan sesuai dengan tujuan program/kegiatan yang telah direformulasi sesuai langkah 6.

### **Langkah 8: Pengukuran Hasil**

Menetapkan data dasar untuk mengukur kemajuan pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan. Data dasar dimaksud dapat diambil dari data pembuka wawasan seperti yang telah diungkapkan pada langkah 2.

### **Langkah 9: Indikator Gender**

Menetapkan indikator gender sebagai pengukuran hasil melalui ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk memperhatikan apakah kesenjangan gender sudah tidak ada atau berkurang.

Berikut adalah pertanyaan-pertanyaan dasar yang harus diajukan dalam membahas permasalahan gender terkait dengan pendidikan;

- (i) Berapakah tingkat partisipasi keseluruhan pada semua tingkatan pendidikan;
- (ii) Bagaimana perbandingan partisipasi anak perempuan terhadap anak laki-laki dan kaum perempuan terhadap kaum laki-laki pada berbagai tingkat pendidikan;
- (iii) Apakah tingkat partisipasi gender berbeda-beda pada setiap wilayah; dan
- (iv) Faktor sosial dan ekonomi apa saja yang paling mempengaruhi akses terhadap kesempatan pendidikan.

Sementara terkait permasalahan gender pada pendidikan tinggi kita sering dihadapkan pada pertanyaan penting seperti bagaimana distribusi mahasiswi pada berbagai bidang ilmu pada pendidikan tinggi; kendala apa yang dihadapi perempuan ketika memasuki pendidikan tinggi; apakah tersedia fasilitas yang layak (misalnya akomodasi asrama yang aman bagi perempuan, fasilitas belajar untuk perempuan apabila norma budaya memisahkan tempat belajar anak laki-laki dengan perempuan) dalam lembaga-lembaga pendidikan tinggi, sehingga memungkinkan bagi kaum perempuan untuk bersekolah; dan apakah pada tingkat pendidikan tinggi ini tersedia pengajar-pengajar perempuan?

Sementara pertanyaan-pertanyaan penting terkait dengan permasalahan gender dalam proyek pendidikan ada pada seputar pertanyaan' apakah sasaran proyek secara khusus dikaitkan dengan kebutuhan anak-anak perempuan dan perempuan dewasa miskin; apakah kaum perempuan berpartisipasi dalam penetapan sasaran-sasaran tersebut; apa penyebab terjadinya perbedaan gender dalam penerimaan untuk bersekolah; apakah perbedaan-perbedaan tersebut disebabkan oleh kebijakan dan aktivitas pendaftaran atau karena kurangnya fasilitas sekolah (atau kurangnya asrama) untuk anak-anak perempuan; apakah biaya pendaftaran sekolah menjadi hambatan bagi kaum perempuan, dan banyak lagi yang lainnya.

Kesimpulannya jelas kenapa permasalahan gender selalu menjadi bagian dalam proyek pendidikan. Karena pada kenyataan keterlibatan melalui pendidikan dapat berdampak pada pencapaian lainnya.

Karena itu pula, pandangan bahwa relasi gender merupakan persoalan individu dan sifatnya spesifik terhadap budaya tertentu, menghambat upaya pengarusutamaan gender di tingkat nasional dan lokal. ◆





DOK. PDOK.POLITEKNIK NEGERI MALANG

Dosen Politeknik Negeri Malang  
sedang mengikuti pelatihan di salah  
satu industri makanan di Jepang.

## 2.2

# KESENJANGAN GENDER DI SEKTOR PENDIDIKAN

*Meski sebagian besar pimpinan politeknik penerima proyek PEDP mengatakan tidak ada persoalan terkait dengan gender. Tapi faktanya, dari total jumlah mahasiswa terpilah, belum menunjukkan kesetaraan antara jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan.*

Kesenjangan ini memang tidak bisa terhindarkan, karena seperti disinyalir oleh Idi Jahidi, dalam Gender Mainstreaming di Bidang Pendidikan: Antara Peluang dan Tantangan, Mimbar, Volume XX No. 3 Juli-September 2004, bahwa dalam pelaksanaannya akan dihadapkan pada berbagai masalah dan faktor yang mempengaruhi terjadinya berbagai gejala ketidaksetaraan gender (baca: kesenjangan) dalam bidang pendidikan.





DOK. PEDP-POLITEKNIK NEGERI

Sedikitnya ada tiga hal yang mempengaruhi kesenjangan gender di pendidikan. *Pertama*, terkait dengan pemerataan kesempatan belajar. Nilai-nilai sosial-budaya yang tumbuh dan berkembang serta dianut oleh keluarga dan masyarakat, sebagai penyebab kesenjangan angka partisipasi pendidikan perempuan dan laki-laki mulai dari pendidikan dasar, menengah sampai pendidikan tinggi.

*Kedua*, terkait dengan pemilihan jurusan dan program studi. Adanya *stereotip* dalam masyarakat tentang gender, perempuan lebih diarahkan oleh keluarga untuk memilih jurusan atau program studi yang lebih menonjolkan perasaan, feminitas, dan lain-lain. Sementara laki-laki cenderung diarahkan untuk memilih ilmu-ilmu dasar dan teknologi. Akibatnya terjadi kesenjangan secara kuantitas dan kualitas sumber daya manusia (SDM) antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai bidang ilmu dan teknologi.

*Ketiga*, terkait dengan kurikulum, bahan ajar, dan proses pendidikan. Partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di



---

***Ada tiga hal yang mempengaruhi kesenjangan gender di pendidikan. Pertama, terkait dengan pemerataan kesempatan belajar; Kedua, pemilihan jurusan dan program studi; dan ketiga, terkait dengan kurikulum, bahan ajar, dan proses pendidikan.***

---

bidang pendidikan masih rendah daripada laki-laki. Keadaan ini dapat mempengaruhi adanya kebijakan pendidikan yang dihasilkan, sehingga produk-produk kebijakan seperti kurikulum, sistem dan proses pendidikan, bahan ajar, perilaku guru/pendidik yang kurang sensitif gender selanjutnya membawa dampak kurang menguntungkan bagi perempuan. Namun demikian, pembangunan pendidikan yang berwawasan keadilan dan kesetaraan gender sebagai upaya bangsa dalam pembangunan kualitas SDM baik perempuan maupun laki-laki dengan berorientasi pada produktivitas, pemerataan, pemberdayaan, dan berkelanjutan.



DOK. PEDP-POLITEKNIK NEGERI



---

***Dapat dipastikan bahwa peran berbagai pihak sepanjang kehidupan manusia dalam perkembangan identitas gender, telah memunculkan kesenjangan.***

---

Dengan kata lain, pengarusutamaan gender di bidang pendidikan menjadi peluang dan tantangan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat, khususnya kaum perempuan.

Akibat dari hal itulah kemudian muncul dikotomi feminin (perempuan) dan maskulin (laki-laki). Di masyarakat perempuan digambarkan dengan sifat-sifat femininnya, seperti: lemah, pemalu, penakut, emosional, lemah gemulai. Sebaliknya laki-laki selalu digambarkan dengan sifat-sifat maskulinnya, seperti: gagah, perkasa, tegar, berani, dan rasional. Feminitas dan maskulinitas ini sesungguhnya merupakan hasil konstruksi sosial, bukan hal yang kodrati.

Perbedaan gender sesungguhnya merupakan hal yang biasa saja sepanjang tidak menimbulkan kesenjangan-kesenjangan gender (*gender inequality*) (Depdiknas (2003: 2). Akan tetapi kenyataan yang ada di masyarakat bahwa perbedaan gender telah melahirkan berbagai bentuk kesenjangan dan ketidakadilan, seperti pemberian beban kerja yang lebih berat kepada perempuan, khususnya perempuan pekerja; adanya anggapan bahwa perempuan tidak penting, melainkan sekedar pelengkap dari kepentingan laki-laki; pelabelan negatif (wujud *stereotip*) yang diletakkan pada perempuan; dan perlakuan kekerasan terhadap perempuan.

Bentuk kesenjangan atau ketidakadilan gender ini terjadi karena belum tumbuhnya kesadaran dan kepekaan masyarakat baik secara individual maupun kolektif.

Menurut Yustina Rostiawati (2004) perlu disadari bahwa gender merupakan konsep yang relasional-resiprokal (timbang-balik). Artinya femininitas dan maskulinitas hanya bermakna jika ada bersama. Disadari bahwa perubahan ini tidak begitu saja terjadi. Sebagai bagian dari masyarakat budaya tertentu, turut menentukan perubahan tersebut dengan menerima atau menolak pemakaian gender yang ada. Penerimaan atau penolakan ini berlangsung saat kita berelasi satu sama lain.

Dalam perkembangannya, nilai-nilai budaya juga turut melestarikan pembedaan laki-laki dan perempuan. Anak-anak perempuan biasa mendapat boneka dan peralatan memasak untuk bermain peran sebagai ibu. Sedangkan anak laki-laki memperoleh bola dan mobil-mobilan untuk berlatih ketangkasan dan menjadi anak yang aktif.

Dari fakta ini dapat dipastikan bahwa peran berbagai pihak sepanjang kehidupan manusia dalam perkembangan identitas gender, telah memunculkan kesenjangan. Keluarga merupakan pihak pertama dan terpenting, selanjutnya guru atau pendidik. Sedang teman sebaya menjadi pihak kedua yang penting dalam memunculkan kesenjangan.

Langkah apa yang harus dilakukan dalam meminimalisir kesenjangan gender di pendidikan? Selain membangun tumbuhnya kesadaran dan kepekaan masyarakat baik secara individual maupun kolektif, kehadiran GFP pada tiap politeknik —sebagaimana tugas dan fungsinya— akan menjadi penentu didalam upaya memperkecil kesenjangan itu sendiri.

Diungkapkan Artdhita Fajar Pratiwi, penanggung jawab GFP pada Politeknik Negeri Cilacap, bahwa setelah adanya *gender focal point* di kampusnya, kini muncul perhatian dari pimpinan terhadap ketersediaan fasilitas yang berkaitan dengan gender serta adanya kebijakan khusus untuk penerimaan mahasiswa baru untuk perempuan pada Prorgam Studi D3 Teknik Mesin.

Artdhita misalnya menyebutkan, pada rencana pembangunan perluasan laboratorium akan disertakan pembangunan ruangan

Tabel 2.2  
**Jumlah Mahasiswa Terpilah Dalam 5 Tahun  
 Terakhir di Politeknik Negeri Cilacap**

NO	Program Studi	2013		2014		2015		2016		2017	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	D3 Teknik Elektronika	66	6	80	6	117	26	146	50	159	75
2	D3 Teknik Mesin	165	1	188	5	216	12	238	13	229	16

untuk laktasi. Selain itu, pembangunan toilet yang lebih responsif gender juga akan diterapkan. Sementara untuk penerimaan mahasiswa baru, pada program studi teknik mesin yang biasanya selalu didominasi oleh mahasiswa laki-laki, pada penerimaan mahasiswa baru tahun 2018 ini mulai diterapkan suatu kebijakan baru, yang lebih mengutamakan mahasiswa perempuan. Tujuannya jelas, agar terjadi keseimbangan jumlah mahasiswa antara laki-laki dan perempuan (*lihat tabel 2.2*). ♦

## 2.3

# KENDALA PELAKSANAAN PUG

*Persoalan gender merupakan masalah sentral dalam pembangunan, khususnya pembangunan sumber daya manusia, karena itu KKG masih menjadi tantangan utama pembangunan.*



ada ruang lingkup pendidikan tinggi, angka partisipasi perempuan dari hasil Susenas 2016, menunjukkan kecenderungan membaik. Memang secara nasional menunjukkan masih adanya kesenjangan gender dalam hal akses, manfaat, dan partisipasi dalam pembangunan, serta penguasaan terhadap sumber daya. Tapi sebaliknya di lingkup politeknik—minimal pada politeknik penerima Program PEDP—dirasakan tidak ada persoalan.

Persoalan justru dirasakan terjadi di dunia industri, ketika lulusan politeknik ingin berpartisipasi

di dalam dunia kerja atau melakukan kerja praktik, ditemukan masih ada penolakan baik secara halus maupun terang-terangan.

Pengalaman yang diceritakan oleh Direktur Politeknik Manufaktur Bandung, Dede Buchori Muslim, bahwa dunia industri merupakan tantangan tersendiri bagi pelaksanaan PUG, mengingat sektor industri justru mengutamakan lulusan laki-laki daripada lulusan perempuan. Itu hasil studi rekam jejak (*tracer study*) yang pernah dilakukan di institusinya.

Temuan studinya mengatakan bahwa, rendahnya serapan lulusan perempuan karena tenaga kerja perempuan kerap kali keluar dan atau berganti-ganti profesi. Faktor yang lain karena faktor sosial budaya seperti berumah tangga. Berbeda dengan tenaga kerja laki-laki yang bisa bertahan lama disatu pekerjaan.

Pihak politeknik yang dipimpinnya sangat memperhatikan isu gender yang ada. Suatu saat, lembaganya mengirim mahasiswa perempuan ke industri untuk kerja praktik, industri menempatkannya di *front office*. Padahal lembaganya berharap mahasiswa perempuan tersebut ditempatkan di bagian produksi sesuai dengan program studi yang diambilnya.

Kejadian ini sering terjadi, sehingga untuk memberi pengertian tentang PUG terpaksa kami tarik mahasiswa yang bersangkutan, karena tidak sesuai dengan harapan kami. Percuma kami membekali ilmu dan pelatihan, ternyata di industri di tempatkan hanya di *front office*, untuk melayani dan menerima tamu, demikian ceritanya.

Dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025 merumuskan strategi kebijakan pemberdayaan perempuan serta menetapkan konsep gender sebagai salah satu prinsip utama yang harus diarusutamakan di seluruh program/kegiatan pembangunan.

Sementara kesetaraan dan keadilan gender yang merupakan salah satu tujuan pembangunan, yang ditetapkan dalam RPJPN 2005-2025, dihadapkan pada tiga isu strategis di dalam RPJMN 2015-2019.

*Pertama*, meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan dalam pembangunan; *Kedua*, meningkatkan perlindungan bagi

perempuan dari berbagai tindak kekerasan, termasuk tindak pidana perdagangan orang (TPPO); dan *ketiga*, meningkatkan kapasitas kelembagaan PUG dan kelembagaan perlindungan perempuan dari berbagai tindak kekerasan.

Sebagaimana diketahui peningkatan kapasitas kelembagaan PUG menjadi prioritas dalam rencana pembangunan 5 (lima) tahun. Permasalahan yang dihadapi sebagaimana diungkapkan dalam dokumen tersebut adalah;

- (i) Belum tersedianya data terpilah di semua bidang pembangunan sebagai dasar dalam perumusan kebijakan dan program pembangunan;
- (ii) Masih rendah pemahaman, komitmen dan keterampilan para pelaku pembangunan dalam pengintegrasian perspektif gender dalam setiap tahapan pembangunan; dan
- (iii) Kelembagaan PUG/PPRG di K/L/Pemerintah daerah masih bersifat *adhoc*.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tantangan yang dihadapi dalam menyelesaikan permasalahan gender terkait peningkatan kualitas hidup dan peran perempuan dalam pembangunan 5 (lima) tahun ke depan adalah meningkatkan pemahaman, komitmen, dan keterampilan para pelaku pembangunan akan pentingnya pengintegrasian perspektif gender di semua bidang dan tahapan pembangunan; penyediaan, analisis, dan pemanfaatan data terpilah berdasarkan jenis kelamin di semua bidang pembangunan; dan penguatan kelembagaan PUG/PPRG (perencanaan pembangunan responsif gender) di K/L/Pemerintah daerah.

Adapun strategi untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan PUG antara lain:

- (1) Penyempurnaan proses pembentukan peraturan perundang-undangan dan kebijakan agar selalu mendapatkan masukan dari perspektif gender;
- (2) Pelaksanaan review dan harmonisasi seluruh peraturan perundang-undangan dari UU sampai dengan peraturan daerah agar berperspektif gender;



- (3) Peningkatan kapasitas SDM lembaga koordinator dalam mengkoordinasikan dan memfasilitasi kementerian/lembaga/pemerintah daerah tentang penerapan PUG, termasuk data terpilah;
- (4) Penguatan mekanisme koordinasi antara pemerintah, aparat penegak hukum, masyarakat, dan dunia usaha dalam penerapan PUG;
- (5) Penguatan lembaga/jejaring PUG di pusat dan daerah, termasuk dengan perguruan tinggi, pusat studi wanita/gender, dan organisasi masyarakat;
- (6) Penguatan sistem penyediaan, pemutakhiran, dan pemanfaatan data terpilah untuk penyusunan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan/program/kegiatan pembangunan, seperti publikasi indeks kesetaraan dan keadilan gender sampai kabupaten/kota sebagai basis insentif dan disinsentif alokasi dana desa; serta
- (7) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil PUG, termasuk PPRG.

Sedang strategi untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan perlindungan perempuan dari berbagai tindak kekerasan meliputi:

- (1) Pelaksanaan *review* dan harmonisasi peraturan perundang-undangan dan kebijakan terkait serta melengkapi aturan pelaksanaan dari perundang-undangan yang ada;
- (2) Peningkatan kapasitas SDM dalam memberikan layanan termasuk dalam perencanaan dan penganggaran;
- (3) Penguatan mekanisme kerjasama antara pemerintah, aparat penegak hukum, lembaga layanan, masyarakat, dan dunia usaha dalam pencegahan dan penanganan kekerasan terhadap perempuan;
- (4) Penguatan sistem data dan informasi terkait dengan tindak kekerasan terhadap perempuan; serta
- (5) Pengembangan kerangka pemantauan dan evaluasi terkait penanganan kekerasan terhadap perempuan.

Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia yang terakhir menunjukkan peningkatan yang konsisten, namun masih adanya tantangan

dalam pencapaian kesetaraan gender. IPG merupakan nilai IPM yang terus menurun jika terjadi ketidak-setaraan gender. Jadi, IPG menurun ketika disparitas tingkat pencapaian laki-laki dan perempuan meningkat. Jika setara maka IPM dan IPG akan sama nilainya. (UNDP, 2010).

Adanya pandangan bahwa relasi gender merupakan persoalan individu dan sifatnya spesifik terhadap budaya tertentu, akan menghambat upaya pengarusutamaan gender baik di tingkat nasional dan lokal.

Selama ini masih ditemukan kekurangpahaman yang mendasar tentang manfaat dan pentingnya pengarusutamaan gender. Memang istilah 'gender' tidak mudah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan sering disalahartikan sebagai istilah yang merujuk pada perempuan saja atau sebagai konsep yang diimpor dari Barat. Upaya pengarusutamaan gender baik di sektor pemerintah maupun non-pemerintah terfokus hanya pada peningkatan partisipasi perempuan dan tidak terfokus secara luas pada persoalan hak asasi manusia, kemajuan dan pemberdayaan, dan disparitas peluang ekonomi antara perempuan dan laki-laki.

Kendala lainnya mengungkap kurangnya keahlian gender dan kapasitas untuk mengumpulkan data dengan tepat, sehingga menghambat upaya pengarusutamaan gender di sebagian besar lembaga Indonesia. Data terpilah jarang digunakan dalam penyusunan kebijakan.

Studi tentang lembaga yang melakukan analisa gender untuk menyusun rencana kerja anggaran (RKA) diungkapkan bahwa kurangnya keahlian gender dan kapasitas untuk mengumpulkan data dengan tepat, sehingga menghambat upaya pengarusutamaan gender di sebagian besar lembaga Indonesia. Data terpilah jarang digunakan dalam penyusunan kebijakan, dan kualitas pelaporan jelek (Bapenas, 2007).

Bagaimana praktik di politeknik? Berdasarkan observasi lapangan, hal hampir sama ditemukan, tidak adanya data terpilah laki-perempuan. Sebagian besar politeknik penerima PEDP baru melakukannya ketika diminta untuk menyampaikan data terpilah. Selama ini yang dilakukan hanya jumlah total misalnya dari penerimaan mahasiswa baru.

Dengan mengetahui beberapa kendala di atas dan melaksanakan program pengarusutamaan gender, dengan memenuhi 7 (tujuh) elemen, ke depan Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia akan semakin baik. Kepedulian dari para pimpinan menjadi kata kunci untuk keberhasilan ini. ◆

## 2.4

# GENDER DI PEDP

*Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik atau Polytechnic Education Development Project (PEDP). PEDP adalah program pemerintah dalam upaya peningkatan mutu pendidikan politeknik di Indonesia. Proyek di bawah koordinasi Kemenristekdikti ini bekerja sama dengan Asian Development Bank (ADB) dan didukung oleh Global Affair Canada (GAC).*



EDP dilaksanakan untuk meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan politeknik dalam mendukung pengembangan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan industri prioritas 5 (lima) sektor yaitu agro industri, energi/pertambangan, manufaktur, pariwisata, dan infrastruktur.

Proyek ini mengadopsi pendekatan terpadu, mencakup peningkatan akses yang merata, peningkatan mutu lulusan, peningkatan manajemen subsektor, kualitas program studi dan relevansi.

PEDP memberikan intervensi dalam hal peningkatan belajar-mengajar dan peralatan penelitian, revisi kurikulum untuk menyesuaikan dengan kebutuhan industri, pelatihan guru, peningkatan fasilitas laboratorium, dan pembentukan sertifikasi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan unit pengujian Tempat Uji Kompetensi (TUK) sebagai respon terhadap Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

Melalui PEDP akan dihasilkan pendidikan politeknik yang responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, yang selaras dan relevan terhadap Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia (MP3EI) atau dalam Pemerintahan Presiden Joko Widodo disebut Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus.

Sedang dampak yang diharapkan dari program ini adalah sistem pendidikan politeknik bisa berkontribusi pada pencapaian sasaran pembangunan terkait dengan Pengembangan Kawasan Ekonomi Khusus pada 5 (lima) sektor prioritas ekonomi Indonesia. Secara garis besar tujuan dari PEDP meliputi 4 (empat) aspek peningkatan, yaitu Peningkatan mutu dan relevansi dari sistem politeknik; Peningkatan akses dan kesetaraan kepada pendidikan politeknik; Meningkatkan peran masyarakat dan industri dalam meningkatkan daya saing lulusan; dan memperkuat tata kelola dan penyelenggaraan pendidikan politeknik.

Terkait dengan pelaksanaan gender dalam proyek PEDP ada pada butir upaya meningkatkan akses dan kesetaraan dalam mengikuti pendidikan politeknik. Acuan bentuk kegiatannya antara lain mengembangkan program untuk mendukung kesetaraan gender; mengembangkan program yang mendukung bagi calon mahasiswa yang secara ekonomi kurang beruntung; meningkatkan daya tampung melalui program-program inovatif seperti pelatihan singkat yang berjenjang, pola *distance and e-learning* dan metoda pembelajaran lain yang fleksibel atau mengembangkan program *seamless education pathways* dan program yang mengakomodasi *multiple entry*.

Terkait dengan gender pada PEDP, *Asian Development Bank* (ADB) atau Bank Pembangunan Asia mengambil peran aktif dan selalu menekankan isu gender menjadi penting baik dalam tahap perancangan kegiatan maupun pada saat implementasinya.



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

**Mahasiswa sedang melakukan praktik pengenalan komponen mesin pesawat.**

Setiap proyek atau program yang didanai oleh ADB harus memberikan kesempatan dan manfaat yang sama dan berakhir dalam kesetaraan bagi laki-laki dan perempuan yang menjadi kelompok sasarannya. Begitu pentingnya komponen gender, maka setiap desain suatu proyek atau program harus memperhitungkan dengan cermat target kuantitatif dan kualitatif bagaimana laki-laki dan perempuan akan berperan dan pada akhirnya mendapatkan manfaat proyek tersebut.

Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik atau *Polytechnic Education Development Project* (PEDP) memiliki 4 (empat) *output* atau hasil yang diharapkan, yaitu:

- (i) Peningkatan mutu dan relevansi dari sistem politeknik;
- (ii) Peningkatan akses dan kesetaraan kepada pendidikan politeknik;
- (iii) Meningkatkan peran masyarakat dan industri dalam meningkatkan daya saing lulusan; dan
- (iv) Memperkuat tata kelola dan penyelenggaraan pendidikan politeknik.

Proyek yang dikategorikan sebagai *Effective Gender Mainstreaming* (EGM), memiliki makna bahwa meskipun *outcome*-nya tidak secara langsung dan lugas memfokuskan upayanya untuk memberdayakan perempuan, namun *output*-nya dirancang untuk memberi manfaat langsung kepada kaum perempuan dengan cara membuka akses untuk mereka kepada layanan-layanan seperti pelatihan, pendidikan, dan sebagainya.

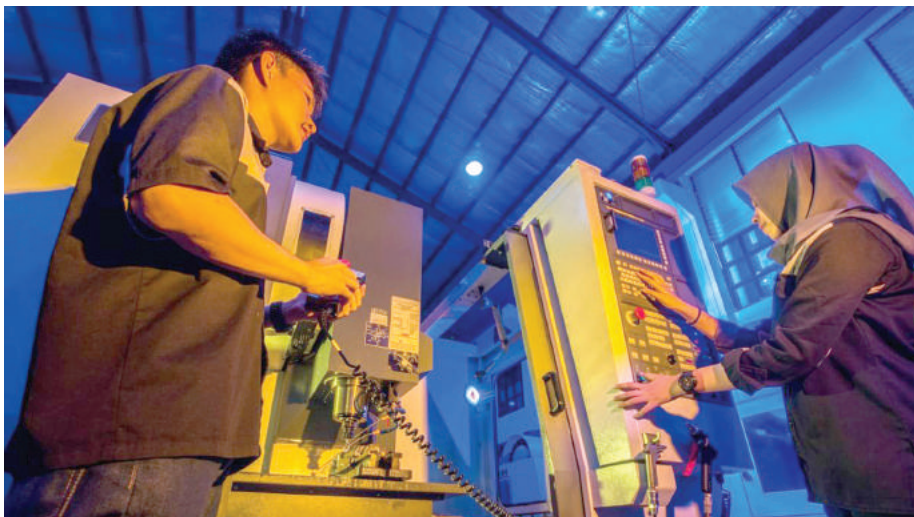
Terkait dengan upaya mendorong kesetaraan gender dalam proyek PEDP, hal penting yang dilakukan antara lain adalah memastikan bahwa dosen maupun staf laki-laki dan perempuan di politeknik akan mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan yang diadakan oleh proyek. Demikian pula mahasiswa baik laki-laki maupun perempuan juga harus didorong untuk memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan akses pendidikan di semua program studi yang ditawarkan oleh politeknik, termasuk mendapatkan kesempatan magang atau praktikum di dunia industri. Perhatian khusus diberikan kepada mahasiswa atau calon mahasiswa yang berasal dari keluarga yang secara ekonomi kurang beruntung.

Secara keseluruhan, Proyek PEDP memiliki 10 target gender. Dua target di tingkat *outcome* dan 8 (delapan) target di tingkat *output* serta kewajiban melaksanakan *Gender Action Plan* (GAP). GAP adalah sebuah alat untuk memastikan proses pengarusutamaan gender ke dalam proyek PEDP ini nyata dan terukur di dalam disain dan implementasinya. Mengarusutamakan gender adalah suatu tindakan meletakkan perspektif keadilan dan kesetaraan gender (KKG) menjadi roh proyek.

Sejak Juli 2017, proyek telah melaksanakan beberapa kegiatan untuk menjalankan GAP. Salah satu hasil yang diharapkan oleh GAP adalah adanya strategi mengarusutamakan gender di sektor politeknik. Langkah awal yang dilakukan adalah membentuk tim *Gender Focal Point* (GFP). Pada akhirnya terbentuk tim yang terdiri dari 32 orang (6 laki-laki dan 26 perempuan) yang mewakili 32 politeknik.

Berawal dari kegiatan tersebut kemudian tersusunlah sebuah *Platform* Pengarusutamaan Gender disingkat PUG untuk menjadi acuan





DOK.PEDP-POLITEKNIK PERKAPALAN NEGERI SURABAYA

**Mahasiswa Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya sedang mempraktikkan penggunaan alat.**

bagi Politeknik dalam menyusun rencana strategis disingkat Renstra di masing-masing lembaganya. Kegiatan lainnya adalah pelatihan untuk para GFP yang juga melibatkan Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) di dalam *workshop* integrasi GAP ke dalam sistem monitoring dan pelaporan proyek.

Pada saat buku ini ditulis telah tersusun 19 Rencana Strategis (Renstra) PUG Politeknik, dan 11 Surat Keputusan (SK) untuk GFP, 5 (lima) unit di politeknik di mana gender punya wadah. Di luar angka-angka tersebut sesungguhnya politeknik telah dan sedang melakukan kegiatan-kegiatan terkait gender.

Terkait dengan pelaksanaan GAP di proyek PEDP saat ini telah tercapai 82% atau yang ditandai dengan warna hijau sebagai warna terbaik dalam sistem pengukuran proyek yang ditetapkan ADB.

Sebagaimana disampaikan tentang *platform* PUG di atas dokumen ini memiliki 4 (empat) area fokus perhatian;

- (1) Penguatan kapasitas politeknik untuk promosi KKG;
- (2) Meningkatkan kesadaran dunia industri tentang KKG;
- (3) Meningkatkan kesadaran masyarakat dan pendidikan SMK/SMU tentang KKG; dan
- (4) Membangun model program yang peka gender melalui uji coba.



Konsep PUG (*gender mainstreaming*) merupakan suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender (KKG) melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program dan proyek di pelbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Selain kegiatan dan hasil tersebut di atas, sesungguhnya politeknik juga sudah melakukan kegiatan terkait gender, namun kegiatan tersebut tidak terdokumentasi secara baik. Beberapa praktik baik dari kegiatan PUG yang dipaparkan oleh GFP pada bagian tiga buku ini, merupakan upaya pendokumentasian dan diharapkan bisa menginspirasi pihak-pihak terkait lainnya. ◆

## BAGIAN TIGA

---

# PRAKTIK BAIK DI POLITEKNIK

*Ketika satu pintu kebahagiaan tertutup,  
yang lain terbuka; tetapi sering kita melihat begitu lama  
pada pintu yang tertutup, sehingga kita tidak melihat  
satu lainnya yang telah terbuka untuk kita.*

**Hellen Keller**

---

**Helen Adams Keller** (lahir di Tuscumbia, Alabama, 27 Juni 1880 – meninggal di Easton, Connecticut, 1 Juni 1968 pada umur 87 tahun). Ia lahir normal. Di usia 19 bulan, ia diserang penyakit yang menyebabkannya buta dan tuli. Ia seorang penulis, aktivis politik dan dosen Amerika. Ia menulis artikel serta buku-buku terkenal, diantaranya *The World I Live In* dan *The Story of My Life* (diktik dengan huruf biasa dan Braille), yang menjadi literatur klasik di Amerika dan diterjemahkan ke dalam 50 bahasa. Ia berkeliling ke 39 negara untuk berbicara dengan para presiden, mengumpulkan dana untuk orang-orang buta dan tuli. Ia mendirikan *American Foundation for the Blind* dan *American Foundation for the Overseas Blind*. Dia adalah orang tuna rungu dan tuna netra pertama yang lulus dari universitas.

Praktik baik dan inovasi dalam PUG di bidang pendidikan sudah ada di Indonesia juga di negara-negara lain. Praktik baik di Indonesia berpeluang terabaikan, karena sebagian besar masih terlokalisasi dan berskala kecil, jarang seringkali melalui proyek percontohan yang berskala besar.

Oleh karena itu, dari praktik baik yang sudah ada tantangan utamanya adalah bagaimana menyebarkannya, serta memprioritaskan sumber daya dan anggaran dalam upaya meningkatkan inisiatif munculnya praktik baik yang lainnya.

Studi Kemitraan untuk Pengembangan Kapasitas dan Analisis Sektor Pendidikan yang dilakukan oleh ACDP (*Analytical and Capacity Development Partnership*) Indonesia, Januari 2015, menemukan bahwa, meskipun ada dukungan umum untuk isu-isu gender di tingkat pusat, tapi saat ini terdapat kurangnya arah strategis yang jelas untuk pengarusutamaan gender dalam pendidikan.

Beberapa praktik baik terkait dengan PUG yang ditemukan pada politeknik penerima PEDP dalam paparan dalam bagian ini, kiranya dapat memberikan sumbangan wacana ke depan untuk dapat menginspirasi pada kegiatan serupa di sektor pendidikan.

Praktik baik ini ditulis oleh masing-masing GFP. Pendekatannya pada apa yang paling menarik dalam lingkup pengarusutamaan gender di kampus masing-masing.

Praktek baik ini adalah sebuah cara atau kegiatan yang dilakukan oleh tiap GFP berkaitan erat dengan tujuan KKG atau berkontribusi terhadap pencapaian tersebut, yang sifatnya mudah direplikasi dan murah secara biaya. ♦

## 3.1

# INDUSTRI JADI TARGET KAMI

*Kesadaran pengarusutamaan gender di Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP) sudah lama terbangun. Tantangan terbesar yang dirasakan oleh **Hafsah Nirwana**, selaku GFP justru berada di industri. Beberapa kejadian terkait dengan kebuntuan fasilitas seperti day care mendorong ibu dua anak ini terus bersemangat agar kesetaraan laki-laki dan perempuan sebagai wujud program pengarusutamaan gender di PNUP bisa berjalan. Berikut penuturan kisahnya.*

Kami memperjuangkan keadilan dan kesetaraan gender sudah cukup lama, jauh sebelum keberadaan Gender Focal Point (GFP) pada dua tahun lalu. Kami di Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP) pernah mendirikan Pusat Studi Wanita (PSW), namun dalam 2-3 tahun kemudian tidak ada kegiatan lagi alias mati suri.



DOK. POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

Mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin sedang melakukan bongkar pasang mesin saat praktik industri.

Setelah tidak ada PSW, kegiatan pengarusutamaan gender (PUG) tidak terorganisasi karena sudah tak ada lagi wadahnya. Kami melakukan kegiatan sendiri-sendiri secara terpisah.

Kegiatan sporadis seperti itu boleh dikatakan merupakan perwujudan semangat juang kami. Di Makassar, kami memiliki semangat luar biasa dalam memperjuangkan keadilan dan kesetaraan gender.

Kalau ditanya, mengapa PSW tersebut mati suri? Ada beberapa faktor penyebabnya, satu diantaranya karena pihak yang alergi dengan gender. Selalu ada beberapa teman yang mengatakan bahwa yang gender itu artinya seakan-akan yang perempuan mau mengalahkan laki-laki. Padahal, kita tahu bahwa kesetaraan



---

***Alergi itu cerita lama. Terjadi pada dahulu kala. Sekarang alergi seperti itu telah sirna. Sama sekali sudah tidak ada lagi. Hal itu berkat kegiatan kami di Pusat Studi Gender dan Teknologi (PSGT). Kebetulan saya kordinatornya. PSGT belum berupa unit kerja, melainkan masih berupa sebuah organisasi untuk hal-hal yang berbau gender.***

---

gender bukan seperti itu. Bukankah lebih bagus jika perempuan memiliki keberdayaan sebagaimana laki-laki? Rasanya, tidak menjadi masalah jika perempuan melakukan pekerjaan yang biasanya dilakukan laki-laki.

Alergi itu cerita lama. Terjadi pada dahulu kala. Sekarang alergi seperti itu telah sirna. Sama sekali sudah tidak ada lagi. Hal itu berkat kegiatan kami di Pusat Studi Gender dan Teknologi (PSGT). Kebetulan saya koordinatornya. PSGT belum berupa unit kerja, melainkan masih berupa sebuah organisasi untuk hal-hal yang berbau gender.

PSGT lahir dari kesadaran bahwa kami adalah politeknik yang notabene banyak keteknikan. Banyak hal yang berbau teknik pada umumnya dikaitkan erat dengan laki-laki. Padahal perempuan sebenarnya memiliki kompetensi sama dengan laki-laki. Anggapan demikian ini memprihatinkan dan harus diluruskan pada pengertian yang benar.

Untuk itulah, kami terus menerus memperjuangkannya melalui PSGT. Sebenarnya ini merupakan organisasi biasa, supaya lebih keren kami beri nama Pusat Studi Gender dan Teknologi. Ketika ada GFP, kami langsung nyambung. Bersyukur Pak Direktur sangat *support*, kemudian beliau menunjuk saya sebagai GFP yang mewakili PNUP.



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI MALANG

Mahasiswa Teknik Kimia Politeknik Negeri Malang sedang melakukan praktikum.

## Gender di Industri

Walaupun sudah ada PSGT, kemudian GFP, bukan berarti masalah gender terselesaikan. Masih banyak hal yang harus diperjuangkan. Baik masalah internal di institusi kami maupun eksternal di industri.

Di PNUP, ada beberapa jurusan yang belum berimbang jumlah mahasiswa dan mahasiswinya. Di Jurusan Teknik Sipil contohnya, laki-lakinya lebih dominan. Sebaliknya, di Akuntansi, perempuannya yang lebih dominan. Begitu pula di Teknik Listrik, didominasi peserta didik laki-laki.

Sesungguhnya masalah sebenarnya ada di Program studi Teknik Telekomunikasi. Uniknya, program studi ini justru dimi-



nati oleh perempuan. Jumlah mahasiswinya jauh lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswanya. Namun, yang menjadi tanda tanya buat kami, setelah mereka lulus kuliah. Kebanyakan yang di terima kerja di industri malah laki-laki. Padahal alumni-nya mayoritas perempuan.

Kenapa bisa begitu? Tentu kami harus lebih rajin lagi memberi penjelasan ke industri, agar mereka memahami akan kompetensi perempuan alumni PNUP, khususnya dari Program studi Teknik Telekomunikasi.

Di PNUP, setiap mahasiswi diberi pendidikan memadai agar memiliki kompetensi setara dengan laki-laki. Bekerja di base *transceiver station* (BTS), misalnya. Perempuan alumni PNUP *Insyallah* bisa melakukannya sesuai dengan standar kerja. Mereka pasti juga bisa memanjat tiang BTS.

Industri semestinya tidak meragukan kompetensi anak-anak kami. Kendala yang kami hadapi memang untuk sementara ada pada industri. Kami terus menerus mencarikan solusinya, di antaranya melakukan lobi ke industri dengan menunjukkan kompetensi mahasiswi dan mahasiswa sama bagusnya. Dalam perekrutan pegawai, diharapkan industri tak lagi mendasarkan pada genitalia. Melainkan pada kompetensi setiap calon pegawai. Pada masa mendatang, industri jadi target kami untuk bersama-sama mencapai keadilan dan kesetaraan gender.



***Di Politeknik Negeri Ujung Pandang, ada beberapa jurusan yang belum berimbang jumlah mahasiswa dan mahasiswinya. Di Jurusan Teknik Sipil contohnya, laki-lakinya lebih dominan. Sebaliknya, di Akuntansi, perempuannya yang lebih dominan. Begitu pula di Teknik Listrik, didominasi peserta didik laki-laki.***

---



DOK.PEDP-POLITEKNIK ELEKTRONIKA NEGERI SURABAYA

**Mahasiswa Politeknik Elektronika Negeri Surabaya sedang melakukan praktikum pengukuran frekuensi di laboratorium.**

Saya memiliki pengalaman membicarakan perihal gender dengan pihak industri. Waktu itu di PT Mayora, yang bergerak di bidang di produksi biskuit, minuman dan lain-lain. *Alhamdulillah* perusahaan itu sangat terbuka dan memperhatikan perihal gender. Kiranya di Mayora tidak ada masalah.

Terus terang, yang masih bermasalah justru di perusahaan telekomunikasi. Yang diterima kerja di sana laki-laki, padahal di bidang studi saya (Teknik Telekomunikasi) banyak perempuannya. Saya kemukakan sekali lagi, kompetensi alumni perempuan sepadan dengan laki-laki.

Saya berharap, perusahaan telekomunikasi bersedia mencoba mempekerjakannya, sehingga tidak ragu lagi dengan alumni perempuan Teknik Telekomunikasi.

Saya akui, keputusan pihak perusahaan dalam merekrut pekerja terkadang tidak masuk akal. Tidak bisa dinalar. Seperti kejadian yang saya dengar langsung dari pencari kerja. Kebetulan adik saya sendiri.

Dia melamar pekerjaan sebagai *teller* di sebuah bank. Dia tak diterima kerja hanya karena, katanya, tinggi badannya kurang. Coba, keputusan itu masuk akal atau tidak? Bagi saya ini merupakan sebuah bentuk diskriminatif dan menjadi persoalan gender.

### Tempat Penitipan Anak

Masalah lain di PNUP yang harus segera diselesaikan adalah tempat penitipan dan pengasuhan anak-anak dosen. Sampai sekarang kami belum memiliki ruang atau gedung khusus untuk keperluan tersebut.

Saya pribadi ingin memiliki *day care*, seperti yang ada di Politeknik Negeri Batam. Dengan *day care*, kiranya masalah pribadi do-



DOK.PEDP-POLITEKNIK ELEKTRONIKA NEGERI SURABAYA

Mahasiswa Politeknik Elektronika Negeri Surabaya sedang melakukan praktikum pengukuran frekuensi di laboratorium.

sen-dosen PNUP dapat terselesaikan dengan baik. Lebih penting lagi, dosen bisa lebih berkonsentrasi dalam mendidik mahasiswa-mahasiswinya. Tidak lagi memikirkan anak-anaknya.

Ada cerita unik berkaitan dengan kebutuhan *day care* di PNUP. Pada satu hari, ada seorang dosen membawa anak kecilnya ke

## Catatan Perjuangan Menuju Pemilihan Direktur **MAJU BERSAING DI DUNIA LAKI-LAKI**

**AKHIRNYA** saya tidak terpilih menjadi Direktur Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP) periode 2018-2022. Meskipun demikian, saya tetap bersyukur dan legawa. Bisa jadi, Allah SWT menghendaki agar saya tetap fokus pada jabatan Ketua Jurusan Teknik Elektro. Juga tetap fokus sebagai *Gender Focal Point* (GFP). Barangkali Allah juga sedang merencanakan hal lain yang lebih bermanfaat bagi banyak orang.

Bagi saya, terpilih atau tidak menjadi Direktur bukan merupakan sesuatu yang amat penting. Yang membangga-

kan dan berkesan bagi saya sebenarnya ketika mengikuti proses *step by step* menjadi calon Direktur. Saya masih ingat betul ketika melakukan pendaftaran bakal calon.

Pada saat mendaftar, saya mendapat respon yang sangat menyenangkan dari panitia seleksi. Bahkan momen itu diabadikan. Kata panitia, baru kali pertama ada seorang perempuan yang berminat dan berani menjadi calon Direktur PNUP.

Awalnya saya menganggap itu sesuatu hal yang biasa saja. Tetapi pada akhirnya saya tersentak juga bahwa perempuan bisa juga jadi Direktur PNUP. Hal ini bukan untuk dibanggakan, tetapi memang tidak ada yang membatasi dari jenis kelamin untuk menjadi seorang pemimpin di institusi pendidikan, baik itu pendidik-

kampus. Entah karena pengasuh di rumahnya sedang pergi atau alasan lain, anak tersebut dibawa ke kampus. Berharap teman sejawat dosen dapat mengasuhnya jika dia memberi materi kuliah. Sayangnya, semua dosen kebetulan juga sedang sibuk dengan urusan masing-masing.

an dasar, menengah maupun di tingkat pendidikan tinggi.

Pada satu kesempatan, salah satu bakal calon menawarkan bergabung menjadi satu tim. Saya katakan padanya, saya sudah siap menang atau kalah.

Dalam proses berikutnya, saya menjadi salah satu bakal calon Direktur PNUP di antara laki-laki yang memenuhi syarat menjadi bakal calon. Saya akui, ternyata ada saja yang tidak mengharapkn PNUP dipimpin oleh seorang perempuan. Itu saya ketahui ketika mendapat informasi bahwa ada slogan “kalau ada laki-laki kenapa harus perempuan.”

Saya tidak gentar dengan slogan tersebut, justru menambh semangat untuk terus berjuang. Karena keikutsertaan saya dalam pemilihan tidak

lain terdorong untuk mempraktikan Program PUG, dimana membangun kesadaran pada civitas akademika tentang kesamaan hak antara laki-laki dan perempuan.

Sampailah pada putaran pertama pemilihan. Di putaran pertama ini diawali dengan pemaparan visi misi dan program kerja para calon. Acara itu dihadiri oleh perwakilan dari Kementerian Ristekdikti, yaitu dari Kepala Biro Hukum Kemenristekdikti dan para dosen, mahasiswa, dan tenaga kependidikan.

Pada saat acara berlangsung, betul-betul saya merasa paling cantik diantara para kandidat. Ya, itu karena calon lainnya adalah laki-laki. *He, he,he*. Dengan penuh rasa percaya diri, saya menyampaikan visi misi dan program kerja

Akhirnya, sambil mengajar di depan kelas, dosen tersebut menggendong anaknya di punggung. Lucu tapi juga sedih melihatnya.

Hal itu menjadi pemandangan langka bagi mahasiswa dan mahasiswi yang mengikuti perkuliahan. Tentu saja juga menjadi bahan pembicaraan teman sesama dosen. Ada yang tertawa,

dengan suara lantang. *Alhamdulillah* tepat waktu, sesuai dengan yang ditentukan oleh panitia. Saya menjawab pertanyaan dari para panelis (ada empat orang) dengan santun, percaya diri, dan sedikit santai alias tidak grogi. Namun, suara saya lantang!

Pada acara berikutnya, tahapan pemilihan dari anggota senat. Hasilnya, saya masuk 3 (tiga) besar untuk selanjutnya diusulkan masuk ke tahap kedua. Komposisi jumlah suara adalah 0 : 6 : 12 : 12, dari keempat calon. Saya salah satu yang mendapatkan jumlah suara 12, seri dengan salah satu calon.

Dari 30 anggota senat, laki-laki 27 orang dan perempuan 4 (empat) orang termasuk saya salah satunya. Dari hasil ini dapat ditarik benang merah

bahwa laki-laki di PNUP sudah berpikir kesetaraan gender. Artinya, kemungkinan besar memilih karena potensi atau kemampuan dari seseorang, bukan karena jenis kelamin. Bisa jadi yang memilih perempuan juga memilih bukan karena jenis kelamin tetapi juga karena potensi dari seseorang.

Setelah tahapan pertama selesai, selanjutnya menuju ke tahapan kedua. Tibalah saatnya pemilihan tahapan kedua, Kamis siang, 6 September 2018. Acaranya tunggal, yaitu pemungutan/penghitungan suara. Seluruh anggota senat hadir, berjumlah 30 orang plus seorang perwakilan suara menteri yaitu Kepala Biro Hukum Kemenristekdikti.

Perlu diketahui, jumlah tenaga pengajar laki-laki sebanyak



ada pula yang prihatin melihat kondisi seperti itu.

Oleh karena itulah, saya bertekad mewujudkan *day care* di PNUP agar masalah seperti itu tidak terulang kembali. Dengan doa dan semangat kerja, saya yakin lembaga tersebut dapat terwujud.

*Aamiin.* ♦

198 orang sementara perempuan 91 orang, jadi dosen perempuan hanya 32,5 persen dari jumlah dosen. Proses atau mekanisme pemilihan Direktur PNUP ada beberapa cara, awalnya penunjukan langsung, kemudian berdasarkan pemilihan di tingkat anggota senat, dan saat ini anggota senat pada pemilihan tahap pertama dan selanjutnya tahap kedua anggota senat ditambah 35 persen suara dari Menteri Ristekdikti. Jadi, kalau di PNUP anggota senat 30 orang ditambah suara Menteri 16 suara, jadi total ada 46 suara.

Saya sangat percaya diri mendapat suara terbanyak. Tetapi kenyataannya, saya tidak mendapat suara terbanyak. Dari tiga calon, komposisi perolehan suaranya 6:15:25. Saya mengantongi 15 suara.

Suara terbanyak diraih oleh Bapak Muhammad Anshar. Saya ucapkan selamat kepada beliau yang terpilih menjadi Direktur PNUP periode 2018-2022, semoga amanah dan istiqomah menjalani tugas dan menjadikan PNUP lebih unggul dan berdaya saing tinggi.

Itulah akhir dari perjuangan saya untuk menjadi Direktur PNUP periode 2018-2022. Saya percaya, semua ini sudah direncanakan oleh Sang Khalik. Awalnya saya galau dan kecewa, tetapi *Alhamdulillah* itu hanya berlangsung sebentar. Saya belum ditakdirkan menjadi Direktur pada periode itu. Saya yakin ini semua karena kasih sayang Allah SWT dan saya yakin pula ada rencana lain dari Allah SWT yang lebih baik untuk saya dan tentunya untuk pengembangan PNUP



## Kesimpulan:


Dari kegiatan yang telah dilakukan di PNUP dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Upaya penyadaran gender di lingkungan kampus dan industri tidak selalu berkaitan dengan dana, tapi bisa dilakukan melalui cara-cara:
  - a. Pembentukan Studi seperti Pusat Studi Gender dan Teknologi (PSGT) dibarengi dengan beberapa kegiatan melalui diskusi dan membangun kesadaran tentang PUG. Selain itu dapat pula memilih topik-topik penelitian atau kajian terkait dengan isu PUG.
  - b. Mempromosikan dan mengenalkan kompetensi mahasiswa perempuan yang sama dengan kompetensi yang dimiliki mahasiswa laki-laki, karena memang dalam proses pembelajaran kampus tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan.
  - c. Menyediakan *Day Care* adalah bagian strategis dari upaya untuk mengimplementasikan tentang PUG. Karena dengan adanya *day care*, masalah pribadi dosen-dosen PNUP dapat terselesaikan dengan baik. Lebih penting lagi, dosen bisa lebih berkonsentrasi dalam mendidik mahasiswa-mahasiswinya. Tidak lagi memikirkan anak-anaknya. ♦

## 3.2

# MAHASISWI BISA MENGEBIRI SAPI?

*Ini kisah lain yang ditulis oleh **Bernadete Barek Koten** yang ditunjuk sebagai GFP di Politeknik Pertanian Negeri Kupang (PPNK). Bagaimana ia meyakinkan mahasiswa yang sudah terlanjur masuk pada program studi yang didominasi perempuan bisa bertahan. Faktor budaya menjadi penyebab utama. Budaya di NTT bahwa laki-laki pantang memasak. Pantang masuk dapur.*



Jumlah mahasiswa dan mahasiswi di setiap jurusan/program studi di Politeknik Pertanian Negeri Kupang (PPNK), lebih dikenal sebagai Politani Negeri Kupang, sekarang ini sudah berimbang. Artinya, perbedaan jumlah mahasiswa dan mahasiswi relatif sama atau perbedaannya tak terlalu jauh. Kecuali di program studi Teknologi Pangan (Tekpang).



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Mahasiswa Politeknik Negeri Jember sedang praktik mengoperasikan traktor pengolah lahan (tanah).**

Tekpang masih diidentikkan dengan “Program studi Cewek.” Ada saja mahasiswa atau calon mahasiswa yang menilai program studi tersebut hanya untuk perempuan. Hal itu karena banyak pekerjaan cewek di program studi ini, seperti masak-memasak, misalkan bikin roti, bikin makanan yang save. Jadi, minat cowok ke situ masih rendah.

Dengan kondisi seperti itu, jumlah mahasiswi di program studi Tekpang jauh lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswa. Saya sering membantu mencari solusi mahasiswa yang bermasalah di program studi tersebut. Ada saja mahasiswa yang datang kepada saya untuk berdiskusi atau sekadar curhat.

Ada beberapa cerita yang saya lihat langsung maupun dari penuturan sejawat di program studi Tekpang. Misalnya, ada mahasiswa yang asal memilih atau tidak mengerti program studi Tekpang itu apa dan bagaimana. Begitu masuk, mahasiswa itu *shock*, “kok ruang kuliahnya banyak ceweknya. Praktikumnya juga banyak perihal masak memasak.”

Ada seorang mahasiswa frustrasi menghadapi kurikulum di program studi tersebut. Dia menyatakan hendak berhenti kuliah, karena tidak bisa memasak. Tentu saja kami coba membujuknya

agar mahasiswa itu bertahan. Saya katakan kepadanya, “Program studi ini kan bagus. Kamu nanti bisa usaha di bidang kuliner.”

Mahasiswa itu berkata, “Ah, tidak bisa. Tidak bisa. Program studi itu kan tukang masak, saya tidak bisa masak. ”

Saya tidak putus asa memberinya motivasi. Saya katakan lagi, “Nikmati saja dulu. Coba dulu. Jangan langsung ambil keputusan berhenti.”

Pada saat itu, si mahasiswa tampaknya melunak. Berjanji meneruskan kuliah. Namun, akhirnya si mahasiswa mengundurkan diri. Dia hanya bertahan satu semester. Padahal sudah dirayu.

Saya menyadari, budaya di NTT bahwa laki-laki pantang memasak. Pantang masuk dapur, apalagi di rumah terdapat seorang perempuan. Dengan demikian, cukup sulit memberi penjelasan kesetaraan gender pada mahasiswa yang lahir dari keluarga yang berpantang seperti itu. Hal itu menjadi tantangan tersendiri bagi program studi yang kurikulumnya lebih banyak praktik keahlian yang biasanya hanya dilakukan oleh perempuan.

Saya yakin, di program studi Tekpang, jumlah mahasiswa dan mahasiswi akan berimbang. Hal ini melihat kecenderungan jumlah mahasiswa yang terus bertambah, meskipun belum signifikan.

### **Perempuan Bisa Melakukan Kebiri Sapi**

Berbeda yang terjadi di program studi peternakan. Di program studi ini jangan tanya apa yang bisa dilakukan seorang mahasiswi? Semua pekerjaan yang biasa dilakukan laki-laki, mahasiswi juga bisa mengerjakannya.

Baik itu pekerjaan yang membutuhkan keahlian (*skill*) maupun yang lebih mengandalkan tenaga fisik. Misalnya, melakukan kebiri (kastrasi) hewan seperti sapi. Dulu ini hanya menjadi pekerjaan laki-laki, sekarang mahasiswi program studi Peternakan juga sudah mampu melakukannya.

Pengebirian hewan berbadan besar seperti sapi sebenarnya bukan pekerjaan mudah. Namun, dengan kemampuan yang sudah terlatih, seorang mahasiswa maupun mahasiswi Peternakan

sekarang telah mampu melakukannya secara baik. Dalam hal ini, kemampuan laki-laki dan perempuan pada Program Studi Peternakan telah setara.

Di tempat kami, laki-laki dan perempuan sama-sama mahir. Di Peternakan, semuanya bisa melakukan. Apa pun itu jenis pekerjaannya. Kesetaraan kemampuan itulah yang secara berkeseimbangan kami “kampanyekan” ke luar kampus, terutama di industri. Misalnya dengan melakukan kunjungan wisata, studi banding, kunjungan belajar. Pada saat itulah, kami memberi penjelasan pada pihak industri tentang kesetaraan kemampuan mahasiswa dan mahasiswi. Mereka juga memperagakan mengerjakan ini... itu...

Dengan cara demikian itu, pihak industri jadi mengenal kualitas mahasiswa dan mahasiswi Peternakan. Akhirnya, sekarang industri percaya dan tak meragukan kualitas mereka.

Industri biasanya tidak meragukan lulusan kami. Mereka sudah percaya. Mereka pasti pilih kami dibandingkan universitas. Jadi, kalau mereka butuh tenaga kerja, kami yang lebih dulu direkomendasikan. Mengenai kiat sukses mendapatkan kepercayaan industri, saya menyatakan bahwa menjelaskan kemampuan mahasiswa dan mahasiswi merupakan langkah penting. Ibarat pepatah: tak kenal, maka tak sayang.



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Mahasiswa Politeknik Negeri Jember sedang praktik memanen hasil pertanian.**



---

*Pengebirian hewan berbadan besar seperti sapi sebenarnya bukan pekerjaan mudah. Di tempat kami, laki-laki dan perempuan sama-sama mahir. Di Peternakan, semuanya bisa bisa menangani. Apa pun itu jenis pekerjaannya. Kesetaraan kemampuan itulah yang secara berkesenimbangan kami “kampayekan” ke luar kampus, terutama di industri.*

---

### **Butuh Day Care**

Membuat lebih mudah dibandingkan dengan merawat. Pepatah ini kiranya juga berlaku bagi profesional yang memiliki anak kecil tapi ada pengasuh di rumah. Pada umumnya mereka menghadapi dilema, antara fokus pada anak dan pekerjaan. Banyak di antara mereka akhirnya memutuskan membawa buah hatinya ke tempat kerja.

Hanya saja keputusan seperti itu belum tentu bisa berjalan mulus. Bahkan beberapa di antara malah menimbulkan hal-hal yang diluar kelaziman. Seperti yang terjadi di program studi Peternakan. Ada seorang ibu dosen membawa seorang anaknya ke kampus. Celakanya, anak tersebut tidak mau pisah. Ingin selalu bersama ibunya.

Dengan sangat terpaksa, ibunya membawanya ke dalam kelas. Ya, karena tidak ada pilihan. Ibu serius mengajar, anak yang berada disampingnya terus bermain dan menyantap makanan yang dibawa dari rumah.

Ada pula cerita yang lebih seru. Seorang dosen yang membawa anaknya. Pada saat ujian skripsi. Dan, ibunda menjadi salah seorang penguji. Bayangkan, ujian skripsi kan formal banget. Di situ ada seorang anak kecil.

Anak tersebut tidak bisa diam. Mondar-mandir. Dan, pada satu kesempatan, perhatian anak tersebut tertuju pada meja pada

para penguji. Tepatnya, pada kotak kue. Anaknya pergi, buka-buka dus makanan para penguji. Kuenya diambil, diemut, lalu dikembalikan lagi ke dalam dus. *Ha, ha, ha*. Unik, bukan?

Ada pula dosen yang pada jam tertentu harus menjemput putranya di sekolah. Kalau pada jam kosong, kegiatan itu tak akan menjadi masalah. Namun, jika berhubungan dengan perkuliahan, misalnya ada janji konsultasi dengan mahasiswa, tentu dapat mengganggu proses kuliah.

Saya menyadari, hal itu terjadi karena keterpaksaan. Sebenarnya, keberadaan anak di dalam kelas cukup mengganggu proses perkuliahan. Konsentrasi mahasiswa atau mahasiswi terbagi ke anak, juga konsentrasi dosen. Rasanya kurang berwibawa jika membawa anak dalam ruang kuliah.

Kejadian seperti itu dapat dieliminasi jika di lingkungan kampus terdapat *day care*, sehingga anak-anak bisa ditinggal. Mendapat pengasuhan dan pembelajaran di sana.

Nanti akan kami bicarakan dengan direktur yang baru jika sudah dilantik. Kebetulan sekarang ini sedang dalam proses pergantian direktur. Semoga saja beliau setuju dengan pengadaan *day care* di kampus. Semoga. ♦

### Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di PPNK dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Menyadarkan tentang arti pentingnya PUG dan KKG tidak selalu berkait dengan dana, karena bisa dilakukan melalui penyadaran orang per orang atau kasus per kasus yang ditemui di lapangan.
- b. Memberikan tanggung jawab terhadap kompetensi yang harus dimiliki baik oleh mahasiswa laki-laki atau pun perempuan tanpa terkecuali, juga menjadi salah satu upaya dalam menjalankan PUG.
- c. Menyampaikan kebutuhan fasilitas *Day Care* kepada pimpinan adalah bentuk lain dalam menjalankan program PUG. ♦



### 3.3

## SEMANGAT KESETARAAN BERSAMA

*Kehadiran fasilitas day care di Politeknik Negeri Batam (Polibatam) sangat membantu proses pembelajaran. Tidak ada lagi ruang kuliah kosong karena dosen lebih sibuk merawat atau mengasuh bayi atau anak. Dosen atau pegawai lainnya dapat menitipkan putra atau putrinya di sana. Tapi bukan berarti tidak ada masalah terkait dengan program pengarusutamaan gender di sana. Berikut penuturan **Shinta Wahyu Hati**, yang ditulis terkait dengan kegiatannya sebagai GFP dan upaya-upaya yang dilakukannya.*



i tengah tuntutan hidup dan lingkungan Batam sebagai kota industri dimana kebanyakan orang tua dua-duanya harus bekerja, kehadiran day care sangat membantu. Polibatam sudah memiliki day care, sehingga dosen atau pegawai lainnya dapat menitipkan putra atau putrinya di sana. Tidak repot lagi jika tidak ada pengasuh bayi



*Dengan cara membuat pengumuman lowongan seperti itu, seolah-olah mendiskriminasi perempuan. Seakan-akan tidak mempunyai kompetensi. Padahal kami tahu, kompetensi perempuan engineer tidak sebaik laki-laki engineer. Pandangan kami memang masih berbeda dengan industri.*

atau anak di rumah. Sebelumnya, mereka sering kerepotan dan kebingungan ketika terpaksa membawa buah hatinya ke kampus.

Dengan ada *day care*, mereka bisa menitipkan bayi atau anaknya, sehingga konsentrasi bekerja tak terganggu. Dan, yang terpenting, si kecil mendapat pengasuhan yang baik dan benar.

Bukan hanya ruang beserta isinya yang selalu tersedia, Polibatam juga merekrut khusus perawat yang memiliki kompetensi dalam pengasuhan anak usia balita untuk melayani pengunjung dan mengontrol kegiatan di sana. Perawat yang kompeten terse-



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

Dosen dan staf Politeknik Negeri Batam sedang menggelar syukuran menandai dibukanya *day care*.



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

**Fasilitas *day care* milik Politeknik Negeri Batam.**

but juga dapat memberi saran (konsultasi) jika ada ibu-ibu yang memiliki masalah dalam pemberian Air Susu Ibu (ASI). Tentu saja, di area kampus juga telah disediakan ruang khusus yang tidak jauh dari ruang *day care* untuk menyusui (laktasi).

*Day care* di Politeknik Negeri Batam sudah cukup memadai sebagai sarana bagi dosen dan karyawan yang membutuhkan pengasuhan bagi buah hatinya di lingkungan kampus. Juga sudah memenuhi standar ideal.

Kami bersyukur, pihak manajemen memberi keleluasaan dan ruang cukup untuk *day care*. Dukungan manajemen terhadap keberadaan *day care* Polibatam tidak terlepas dari kondisi bahwa dari 300-an pegawai yang bekerja penuh waktu, 44%-nya adalah pegawai perempuan dengan rata-rata usia 30 tahun. Selain jumlah pegawai perempuan cukup banyak, profil perempuan dengan usia 30 tahun kebanyakan merupakan ibu-ibu muda yang bekerja dan memiliki anak balita. Miris jika tak ada fasilitas tersebut, karena jika dilihat data rata-rata usia pegawai secara keseluruhan di kisaran 31 tahun, Polibatam memiliki banyak orang-orang muda



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

Aktivitas anak-anak di *day care* milik Politeknik Negeri Batam.

yang masih sangat produktif. Kalau tidak ada fasilitas *day care*, bisa jadi banyak ruang kuliah atau ruang layanan kosong karena dosen atau tenaga pendidik lebih sibuk merawat atau mengasuh bayi atau anak.

### Perempuan Engineer

*Day care* tersebut makin terasa manfaatnya sebab dosen dan karyawan kebanyakan perempuan. Masih muda-muda. Kami masih dalam usia produktif, sehingga berpotensi pula memiliki momongan.

Sekarang masalah penitipan anak sudah teratasi. Giliran kami fokus pada keadilan dan kesetaraan gender. Sejauh ini kami memiliki persoalan dengan industri. Hal ini khususnya berhubungan dengan alumni perempuan, yang *engineer*.

Untuk job posisi *Engineer* biasanya identik laki-laki, banyak informasi lowongan posisi *Engineer* masih menyebutkan kebutuhan hanya untuk laki-laki saja. Tetapi dalam 2 tahun terakhir dan seiring dengan keterbukaan kesempatan industri di Batam bahwa perempuan juga bisa mempunyai kesempatan untuk menempati posisi *Engineer*.

Beberapa alumni lulusan Teknik Politeknik Negeri Batam sudah berhasil menempati posisi *Engineer* di industri pada perusahaan yang bagus di Batam. Kenyataannya juga masih sebagian besar industri menginformasikan iklan untuk posisi *Engineer* adalah laki-laki. Bisa disayangkan terjadi eksklusivitas profesi, semestinya yang dinilai oleh industri adalah kompetensinya. Bukan melihat apakah calon karyawan itu perempuan atau laki-laki.

Dengan persyaratan yang menekankan genetalia semacam itu, akhirnya yang perempuan lulusan teknik tidak jadi mendaftar pada lowongan tersebut. Padahal kami menginginkan *fair*, jangan memasang pengumuman spesifikasi laki-laki. Semestinya industri membuka peluang kerja hanya melihat kompetensinya, sehingga setiap calon karyawan dapat bersaing secara sehat.

Dengan cara membuat pengumuman lowongan seperti itu, seolah-olah mendiskriminasi perempuan. Seakan-akan tidak mempunyai kompetensi. Padahal kami tahu, kompetensi perempuan *engineer* tidak sebaik laki-laki *engineer*. Pandangan kami memang masih berbeda dengan industri.



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

Bagian depan *day care* milik Politeknik Negeri Batam.





---

***Kami harus meningkatkan peran untuk mengikis pandangan industri, agar pada masa mendatang menaruh kepercayaan pada engineer perempuan.***

---

Terus terang, saya kasihan jika bertemu dengan perempuan *engineer* alumni kami. Ketika saya tanya mengenai pekerjaan, rata-rata mereka menjawab, “Belum ada lowongan, Bu. Hampir semua perusahaan membutuhkan karyawan laki-laki.”

Entah ada hubungan langsung atau tidak dengan kejadian seperti itu, Jurusan Teknik seperti Teknik Elektro dan Teknik Mesin didominasi oleh laki-laki. Hanya sedikit perempuan yang menuntut ilmu di jurusan itu. Ada sebuah kejadian yang menurut saya aneh. Saya mempunyai mahasiswi kelas karyawan. Lulus sebagai *engineer*. Lalu, oleh pimpinan perusahaan dia disuruh melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi. Dia mendapatkan beasiswa dari perusahaannya.

Ingin tahu *engineer* kami itu mengambil jurusan apa? Administrasi Bisnis Bisnis (AB)! Tidak linier dengan pendidikan sebelum-



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

Kulkas penyimpan ASI, salah satu fasilitas *day care* milik Politeknik Negeri Batam.



DOK. POLITEKNIK NEGERI BATAM

Dapur di day care Politeknik Negeri Batam yang bersih.

nya. Kenapa bisa terjadi seperti itu? Ternyata, di lingkungan kerjanya semua *engineer*-nya laki-laki. Mereka tidak *support*. Di pabrik, dia “memegang” mesin. Semua sejawat kerjanya yang laki-laki memandang lain padanya.

Jadi, di industri kejadian masih seperti itu. Kami harus meningkatkan peran untuk mengikis pandangan industri, agar pada masa mendatang menaruh kepercayaan pada *engineer* perempuan. Salah satu upaya yang kami lakukan, di antaranya mengikuti *Focus Group Discussion* (FGD) seperti yang dilakukan dengan Ikatan Praktisi SDM, atau beberapa perusahaan mitra Polibatam. Ikhtiar lainnya adalah kami menyelenggarakan *job fair* setiap tahun, bekerja sama dengan Disnaker, mengelola *walk in interview* bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan yang membutuhkan *talent* untuk direkrut karyawan mereka

### **Komitmen Politeknik**

Solusi lain yang tidak kalah penting adalah menata manajemen penerimaan mahasiswa baru. Kami menaikkan jumlah penerimaan mahasiswa baru perempuan khususnya di jurusan yang selama ini sangat minim mahasiswa perempuannya.



Salah satu komitmen Politeknik Negeri Batam berupa kesepakatan di jajaran Manajemen, Ketua Program Studi atau Ketua Jurusan untuk mengembangkan skema beasiswa yang penerimanya diprioritaskan bagi setiap mahasiswa perempuan yang berpotensi dan berprestasi.

Dengan skema itu kami yakin, perlahan-lahan tapi pasti, jumlah mahasiswa perempuan meningkat. Tentu skema itu didukung oleh semua jurusan. Untuk memperkuat skema, kami juga mengembangkan rasa kebersamaan antara setiap mahasiswa, yaitu masuk bareng, keluar bareng. Maksudnya, mengikuti kuliah

## DIJA, PEREMPUAN BERPERAN PENTING DI DUNIA LAKI-LAKI

**APABILA** melihat sosoknya, perempuan yang satu ini terlihat biasa saja. Seperti perempuan pada umumnya, lemah gemulai. Feminim. Namun, siapa sangka dia adalah perempuan berperan penting di “dunia laki-laki,” di lingkungan Politeknik Negeri Batam.

Perempuan itu adalah *Nur Rafia Dija*, yang biasa dipanggil Dija, instruktur *engginer* AMTO-GMF di Politeknik

Negeri Batam, Jurusan Teknik Penerbangan. AMTO (*Aircraft Maintenance Training Organization*) didominasi laki-laki, masih sangat jarang perempuan ada di sana. Apalagi menjadi instruktur.

Sekadar informasi, dunia teknik rekayasa identik dengan laki-laki. Namun, Dija membuktikan bahwa dia mampu memasuki “Dunia Maskulin” tersebut.

Hebatnya, dia memiliki kualifikasi sertifikasi standar internasional dalam teknik perawatan pesawat terbang. Sejauh ini, jarang perempuan yang bisa memiliki sertifikasi tersebut.

bersama-sama, lulus pun secara bersamaan. Baik perempuan maupun laki-laki.

Sebelumnya, rata-rata perempuan yang masuk Teknik pada akhirnya *drop out* (DO). Nah, semangat kebersamaan yang terbangun selama menjalani perkuliahan, masuk bareng, keluar bareng, mereka memiliki daya tahan meneruskan kuliah hingga selesai.

Mahasiswa perempuan akhirnya tak lagi terintimidasi karena jumlahnya sangat sedikit dibanding mahasiswa laki-laki. Suasana perkuliahan pun menjadi cair, karena baik mahasiswa

Kepiawaiannya di dunia teknik rekayasa sudah terlihat ketika masih kuliah di Jurusan Elektronika Politeknik Negeri Batam. Perempuan yang kuliah dengan Beasiswa Bidik Misi pada tahun 2011 ini masuk Tim Robot sampai pada tahun 2015.

Selama empat tahun bergabung menjadi Tim Robot, Dija yang kemudian melanjutkan kuliah Diploma IV Mekatronika, berhasil mengukir banyak prestasi. Misalnya pada tahun 2011 sebagai Juara 1 Komurindo (Kontes Muatan Robot Indonesia); pada tahun 2012, kembali menjadi Juara 1 Regional KRSBI

(Kontes Robot Sepak Bola Indonesia), dan pada tahun 2014 sebagai Juara Regional KRSTI (Kontes Robot Senitari Indonesia). Pengalaman Dija yang sering menjadi juara membawanya menjadi Pembimbing Kompetisi Robot Nasional dan Internasional.

Selama dipercaya mengemban tugas tersebut, tim robot Polibatam menjadi Juara 1 Nasional Kompetisi KRSBI tahun 2015 dan Juara IV Dunia Kompetisi Robot di Jepang tahun 2017.

Ini satu bukti lagi jika masalah gender bukan masalah di Politeknik Batam. ♦ **Shinta Wahyu Hati**

maupun mahasiswa sama-sama menyadari kemampuan masing-masing.

Sebaliknya, di Jurusan Manajemen Bisnis, jumlah laki-lakinya sedikit. Kalah jauh dengan yang perempuan. Untuk masalah yang ini, kami mencari dan mendatangkan dosen tamu laki-laki yang bekerja di lingkungan kerja yang didominasi perempuan. Dengan menampilkan sosok laki-laki yang bekerja di bidang akuntansi atau administrasi bisnis di hadapan mahasiswa, kami berharap kerangka berpikir mereka tentang seorang yang bekerja di bidang tersebut dapat berubah.

Sebenarnya kami memiliki target, di semua jurusan memiliki jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan dengan porsi berimbang. Begitu pula setelah lulus, industri menerima mereka dengan pertimbangan kompetensi. Bukan pertimbangan jenis kelaminnya, perempuan atau laki-laki. ♦

### **Kesimpulan:**


Dari kegiatan yang telah dilakukan di Polibatam dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Komitmen lembaga dalam menyediakan *Day Care* membawa dampak positif terhadap kinerja institusi dan dirasakan langsung manfaatnya bagi perempuan baik dosen maupun karyawan.
- b. Menularkan praktik baik yang dimiliki kepada politeknik lain, agar apa yang dilakukan bisa diduplikasi merupakan salah satu strategi dalam upaya membangun kesadaran terkait dengan program kesetaraan gender.
- c. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menempatkan posisi kunci berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki adalah bagian dari menjalankan strategi pengarusutamaan gender. ♦

## 3.4

# SEKRETARIS LAKI-LAKI KENAPA TIDAK?

*Ini pengalaman lain yang ditulis oleh penanggungjawab GFP dari Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS), **Rina Sandora**. Di Politeknik ini pimpinan merasa penting untuk mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG), untuk itu sekretaris direksi pun dipilih seorang laki-laki. Berikut kisahnya.*

 iakui ramah gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol kerja serta memperoleh manfaat yang setara dan adil di tempat kerjanya.

Keadilan gender merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan



DOK. POLITEKNIK PERKAPALAN

**Mahasiswa Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya sedang melakukan praktikum.**

laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Kesetaraan gender berarti kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya se-

bagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas), serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Kesetaraan gender juga meliputi penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan struktural, baik terhadap laki-laki maupun perempuan.

PPNS berusaha untuk terus membuat atmosfer KKG pada lingkungan kampus. Melalui hibah *Polytechnic Education Development Project* (PEDP) yang diterima PPNS, sebagai institusi yang serius dalam menciptakan lingkungan yang ramah gender, direktur telah mengeluarkan Surat Keputusan untuk menugaskan seorang Gender Focal Point (GFP) di PPNS.

Tujuan penunjukan tersebut agar dapat berperan untuk menjembatani komunikasi antara PMU-PEDP dan Politeknik dalam rangka penyusunan dokumen strategi pengarusutamaan gender; membantu pengumpulan data dan penyediaan dokumen-dokumen yang relevan untuk di review; mendokumentasikan proses kegiatan yang berkaitan dengan gender.

GFP bagi saya merupakan tugas baru yang menyenangkan, membuka *mind set* pribadi tentang kepedulian terhadap gender di



DOK. POLITEKNIK PERKAPALAN

Mahasiswa Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya sedang melakukan praktikum.





DOK. POLITEKNIK PERKAPALAN

Mahasiswa Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya sedang melakukan praktikum.

## Kisah Alumni PPNS **TIDAK ADA BEDA ANTARA LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN**

**DI** PPNS, pengarusutamaan gender tidak lagi menjadi persoalan. Berikut kesaksian dari

seorang alumni semasa ia kuliah dan kini sudah menjadi komisaris PT Samudra Sinar Abadi, perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan kapal fiber dan aluminium. Kisah ini bisa memberikan gambaran tentang itu.

Hamidah nama alumni ini. Ia mengaku sangat terkesan



sekitar kita, terutama di PPNS, meski pada dasarnya beberapa program pengarusutamaan gender dan nuansa KKG sudah terbangun sebelum adanya GFP (*Baca: Kisah Alumni PPNS*). Saat ini setelah terbentuk GFP beberapa kegiatan cenderung pada penguatan, diantaranya tersedianya ruang laktasi, *daycare*, kurikulum yang sudah menyentuh gender, toilet terpisah laki-laki dan perempuan.

Sebagai sebuah prestasi dan keseriusan pihak PPNS menjalankan program pengarusutamaan gender, adalah ruang laktasi yang dimiliki oleh PPNS pernah menjadi juara dua tingkat Jawa Timur pada tahun 2015, dalam penilaian ruang laktasi ideal yang diselenggarakan oleh Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia (AIMI) Jawa Timur.

Dalam penilaian tersebut antara lain terkait dengan kelayakan ruangan, fasilitas penunjang, dan informasi terkait dengan aktivitas ibu menyusui. Sebagai GFP saya terus melakukan sosialisasi di lingkungan PPNS pada berbagai kesempatan, juga telah menyusun Rencana Strategi Pengarusutamaan Gender (Renstra PUG) dengan persetujuan direktur dan terus mengkomunikasikan tentang persoalan yang berkaitan gender kepada pimpinan.

saat kuliah di PPNS pada tahun 2003. Menjadi mahasiswi PPNS yang dominan kaum laki-lakinya memang butuh mental baja. Apalagi ketika praktikum di bengkel, diri terasa asing. Setidaknya hal itu dialami oleh Hamidah saat menjalani masa-masa kuliah dulu.

Wajar merasakan demikian, sebab dia berasal dari SMA

yang belum pernah masuk bengkel sekali pun. Awalnya Hamidah hampir menyerah *kepingin* ke luar. Tapi setiap kali punya niat keluar, bayangan ibu yang membiayai kuliahnya muncul sehingga menjadikan dia urung mewujudkan niatnya. Apalagi pilihan masuk ke PPNS adalah pilihannya sendiri, lewat shalat *istiqarah* pula.

Sebagai wujud telah dilakukannya kebijakan pengarusutamaan gender, dari 14 program studi di PPNS, mayoritas tidak ada ketimpangan yang berarti untuk jumlah laki-laki dan perempuan. Saya memahami, persoalan kuantitas gender bukan harus seimbang dalam perbandingan 50 persen :50 persen.

Sebagai misal, pada program studi D4 Teknik Pengelasan, terlihat ketimpangan berarti. Bicara data, pada tahun 2010 semua mahasiswa di program studi D4 Teknik Pengelasan seluruhnya atau 100 persen laki-laki. Pimpinan terus melakukan kebijakan untuk memberi kemudahan akses kepada pendaftar perempuan yang diterima di program studi D4 Teknik Pengelasan dengan diberikan beasiswa selama studi. Kebijakan itulah yang membuat pendaftar perempuan tertarik dan saat ini sudah ada 7 orang mahasiswa aktif perempuan di program studi D4

"Saya mbatin loh kok seperti ini kuliah di PPNS, apa saya nanti disuruh jadi kuli?" katanya.

Bayangan ibu yang membiayai kuliah itulah yang mendorong Hamidah tetap bertahan hingga menyelesaikan masa studinya pada tahun 2006. Tapi ternyata nasib membimbingnya ke arah yang tidak diduga. Setelah lulus, ibu dua anak kelahiran Surabaya 9 Juni 1985 ini diterima bekerja di salah satu perusahaan perkapalan.

Di situ ia merasa ditepa untuk menerapkan apa yang pernah diperoleh di bangku kuliah.

"Kalau soal bekal ilmu cukup, tapi masih butuh *soft skill*. Beruntung saat mahasiswa saya aktif di berbagai kegiatan kemahasiswaan, jadi *soft skill* saya terasah," kata Hamidah.

Saat bergabung di industri itulah Hamidah baru menyadari betapa mata kuliah dan praktikum yang begitu padat di saat kuliah sangat berguna di dunia kerja. "Saya benar-



**Sertifikat penghargaan yang diterima Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya untuk fasilitas ruang laktasi.**

benar siap kerja karena sudah ditempa begitu keras saat kuliah. Banyak pekerja dari perguruan tinggi lain tidak bisa mengikuti irama kerja di industri perkapalan,” katanya.

Lewat tempaan dan keterampilan yang diperoleh selama kuliah itulah —yang tidak membedakan laki-laki dan perempuan— Hamidah tidak canggung bekerja di lingkungan yang dominan laki-laki.

“Saya pernah dalam keadaan hamil tua naik ke atas bangunan kapal untuk memasti-

kan apakah desain kapal yang saya buat tidak ada masalah. Waktu itu pekerja laki-laki sudah melarang, tapi saya tetap naik hanya untuk memastikan desain yang saya buat tidak ada kesalahan,” katanya.

Pernah pada mata kuliah desain ia mendapatkan nilai C. Hamidah protes atas nilai yang diperolehnya itu, karena ia merasa mampu dibanding dengan teman-temannya lainnya yang memperoleh nilai lebih. Ia menghadap dosen pengampu mata kuliah itu.

Tabel 3.1  
**Data Jumlah Laki-laki dan Perempuan di PPNS**

NO	DATA JUMLAH (Orang)	2013		2014		2015		2016		2017	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1.	DOSEN	89	43	89	44	88	44	88	44	88	43
2.	TENAGA KEPENDIDIKAN	81	28	81	28	81	28	81	28	78	27
3.	MAHASISWA	1589	444	1735	608	1777	737	1797	833	1867	908

Teknik Pengelasan. Secara keseluruhan dalam lima tahun terakhir jumlah mahasiswa perempuan di PPNS terus bertambah dari tahun ke tahun (*lihat Tabel 3.1*).

“Saya protes dan tidak terima atas nilai itu dan meminta diberikan kesempatan untuk ujian ulang. Saya tidak ingin mata kuliah yang menjadi jurusan saya hanya mendapatkan nilai C,” katanya.

Protesnya diterima, lalu Hamidah mengikuti ujian ulang lisan dan praktik. Nilainya kemudian menjadi AB. “Saya merasakan benar-benar tidak ada perbedaan perlakuan terhadap mahasiswa perempuan dan laki-laki di kampus ini. Jika memang perempuan mampu kampus memberikan apresiasinya, demikian sebaliknya,” katanya. ♦



Hamidah, Komisaris PT Samudra Sinar Abadi, Alumnus PPNS.

Pada unit-unit kerja yang ada di PPNS juga telah memahami tentang program pengarusutamaan gender. Dalam pengambilan keputusan, kini mulai mempertimbangkan masalah gender, sebagai misal, pembagian kelas mahasiswa untuk pemerataan jumlah laki-laki dan perempuan bukan sekedar dari urutan daftar ulang, brosur dan video profil kampus juga telah diperbarui untuk memperlihatkan ramah gender, termasuk dalam keikutsertaan SDM dalam beberapa pelatihan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Salah satu potret kebijakan gender lainnya yang dilakukan oleh pimpinan PPNS dalam akses jabatan yaitu sekretaris direktur tidak hanya perempuan tapi ada satu orang laki-laki yang dipercaya sebagai sekretaris. Yudi Indra Lesmana, sekretaris laki-laki itu. Padahal selama ini banyak orang mengira kalau pekerjaan sekretaris hanya bisa dilakukan oleh perempuan.

Hasil pekerjaan dari pria kelahiran Surabaya ini tidak berbeda dengan sekretaris perempuan, semua dilakukan dengan cakap dan baik. Artinya pimpinan tidak ragu menunjuk Yudi Indra Lesmana sebagai salah satu sekretaris direksi.

Aktivitas direktur yang terkadang hingga malam bahkan harus dinas ke luar kota tidak menjadi kendala untuk urusan kesekretariatan, karena laki-laki tinggi besar ini dapat menangani secara profesional pekerjaan-pekerjaan tersebut dalam menjalankan fungsi manajerialnya.

Kesimpulannya akses jabatan pekerjaan dapat dilakukan oleh siapa saja yang kompeten tanpa membedakan gender. PPNS secara terus menerus berusaha menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender.

Peran dan tugas saya sebagai GFP adalah sebagai penghubung, fasilitator, pemantau, penyebar informasi, agen pembaharu untuk persoalan gender dan selalu mendukung kebijakan Direktur sehingga KKG akan terasa pada semua lini yang ada di PPNS seperti KKG pada dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. ♦

## Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di PPNS dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Akses jabatan pekerjaan dapat dilakukan oleh siapa saja yang kompeten tanpa membedakan gender.
- b. Penyediaan fasilitas ruang laktasai di PPNS adalah bagian dari menciptakan lingkungan kerja yang ramah gender. Fasilitas ini telah mendapatkan penghargaan sebagai juara dua tingkat Jawa Timur pada tahun 2015, dalam penilaian ruang laktasi ideal yang diselenggarakan oleh Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia (AIMI) Jawa Timur.
- c. Dukungan dari institusi dalam bentuk dukungan kebijakan dari Direktur diperlukan, sehingga program KKG akan terasa pada semua lini seperti pada dosen, tenaga kependidikan dan mahasiswa. ◆

## 3.5

# KULKAS ASI SEBAGAI TANDA KEBERSAMAAN

*Ini kisah menarik lain yang ditulis oleh **Bertha Bintari Wahyujati**, penanggungjawab GFP di Politeknik Mekatronika Sanata Dharma Yogyakarta,*

*Kisahanya tentang menanamkan kesadaran dan menyadari pentingnya praktik baik tentang keadilan dan kesetaraan gender di lingkungan kerjanya. Salah satunya kesediaan urunan untuk membeli kulkas sebagai menyimpan ASI. Praktik baik pun berlanjut hingga koperasi karyawan berhasil dirintis, terutama juga untuk menyediakan kebutuhan perempuan.*

“Dulu, waktu punya bayi, anak pertama, aku harus menitipkan botol ASI ke kulkas milik Laboratorium Farmasi di gedung sebelah kampus kita ini,” kata Mbak Viany, sambil tersenyum getir, mengenang masa lalu.

“Bisa dibayangkan, apa saja yang disimpan di kulkas Farmasi kan? Di kulkas itu banyak formula





DOK.PEDP – POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

**Mahasiswa sedang melakukan praktikum pengukuran putaran dari sebuah broiler.**

obat farmasi. Kadang ada darah tikus atau apa saja juga ditaruh di kulkas itu. Kami takut juga, khawatir ASI terkontaminasi,” ujar Mbak Leny, menimpali.

Ibu Agatha, yang mendengarkan obrolan itu, menunjukkan tanda kecemasan. Maklum, dia dosen baru. Masih muda dan sedang hamil. Setelah cuti melahirkan, dia pasti membutuhkan alat penyimpanan ASI di lingkungan kampus.

Obrolan itu kami lakukan setelah acara kampus yang mengumpulkan semua staf dan dosen di ruang rapat. Rupanya obrolan tersebut terdengar oleh rekan-rekan yang sebagian besar masih berkumpul di situ. Teman kami, seorang bapak, Laboran Lab. Pneumatik, menyela dengan berkata, “Di Lab. ada uang tak bertuan Rp. 500.000,00. Mungkin bisa kita tambahkan buat beli kulkas?”

Uang tak bertuan yang dimaksud adalah hasil penjualan selang kepada mahasiswa yang membutuhkannya untuk tugas akhir. Waktu itu selang tersebut harus dibeli di luar kota, sehingga pihak laboratorium berinisiatif menyediakannya. Dengan demikian, mahasiswa mudah mendapatkannya dan tidak perlu keluar biaya untuk membelinya.



*Semua yang di ruangan sudah menyumbang, tinggal beberapa orang yang belum “ditembak.” Bapak mantan direktur pun tak luput dari “tembakan.” Beliau secara sukarela mengeluarkan lembaran- lembaran uang yang saat itu tertinggal di dompetnya.*

Namun seiring perjalanan waktu, hanya sedikit mahasiswa yang membutuhkan selang tersebut karena ada toko tak jauh dari kampus yang menjualnya. Dengan demikian, uang tersebut utuh. Mau dimasukkan ke bendahara, sudah di LPJ-kan.

Ide tersebut kemudian didukung rekan lain, seorang Bapak berkata, “Ya kita beli kulkas biar bisa sekalian menyimpan minuman dingin dan es batu.”

“Wah, ide bagus. Kita bisa sediakan minuman dingin, juga untuk tamu yang datang, ” kata seseorang, menimpali.



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

Suasana praktikum mahasiswa di *teaching factory* Politeknik Negeri Jember.



***Yang terpenting bagi kami, kebutuhan penyimpanan ASI sudah terselesaikan. Sampai hari ini sudah ada empat ibu menyusui yang terbantu dengan keberadaan alat penyimpan ASI tersebut.***

---

Tak lama berselang, beredar kertas catatan sumbangan untuk membeli kulkas tersebut. Sumbangan suka rela.

Hampir semua menyumbang, begitu mendapat penjelasan tambahan bahwa kulkas juga untuk menyimpan ASI. Jika mempunyai kulkas sendiri, tak perlu lagi menyimpan ASI di kampus sebelah.

Semua yang di ruangan sudah menyumbang, tinggal beberapa orang yang belum “ditembak.” Bapak mantan direktur pun tak luput dari “tembakan.” Beliau secara sukarela mengeluarkan lembaran-lembaran uang yang saat itu tertinggal di dompetnya. Itu adalah hasil “tembakan” Bapak Direktur Baru yang sudah terlebih dulu menyumbangkan lembaran-lembaran uangnya.

Singkat cerita, semua sudah menyumbang. Tinggal seseorang yang belum melakukannya. Seorang bapak waktu itu hampir menolak dengan alasan, bahwa pihak kampus atau direktorat semestinya yang menyediakan dana. Di satu sisi pendapatnya ada benarnya, tetapi kebutuhan kulkas ini mendesak. Mengusulkan penganggarnya pasti juga tidak memungkinkan, karena sudah terlewat waktu pengajuan dana ke yayasan.

Meski begitu, akhirnya keluar juga uang sumbangan dari beliau. Akhirnya terkumpul cukup banyak, Rp 2.850.000,00. Kami membeli kulkas seharga Rp 2.600.000,00. Kulkas dengan ruang freezer yang besar itu kami letakkan di ruang sekretariat.

Sisa uang pembelian kulkas Rp 250.000,00, kami belanjakan berbagai minuman. Kami simpan dalam kulkas. Ternyata minuman



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Dua mahasiswa Politeknik Negeri Jember sedang praktikum pada mesin pengolah bahan baku produk pertanian**

dingin tersebut laris manis. Ya, kami menjualnya. Istilah dagangnya, sisa uang itu kami “putar.”

Laba penjualan minuman kami kumpulkan sedikit demi sedikit. Lama kelamaan, laba terkumpul cukup banyak. Dan, tak memungkinkan semua hanya diputar untuk membeli minuman. Harus ada barang dagangan lain yang kami jual.

Itulah cikal bakal koperasi kecil kami, warung kejujuran. Sudah lebih dari satu tahun koperasi kecil itu beroperasi dan semakin berkembang. Koperasi kami kinipun menyediakan kebutuhan bulanan untuk perempuan.

Yang terpenting bagi kami, kebutuhan penyimpan ASI sudah terselesaikan. Sampai hari ini sudah ada empat ibu menyusui yang

terbantu dengan keberadaan alat penyimpan ASI tersebut. Keadaan semakin bagus bagi ibu-ibu menyusui, karena kampus sudah menyediakan ruang laktasi.

Dari semua fasilitas yang ada saat ini, kami dapat memetik pelajaran kehidupan bermasyarakat yang sangat berharga. Di tengah kesibukan yang luar biasa, ternyata kami masih memiliki empati dan peduli terhadap rekan kami, yaitu ibu-ibu yang sangat membutuhkan alat penyimpan ASI. Jumlah rekan kami yang demikian itu memang sedikit. Namun, kami yang mayoritas tak membutuhkan kulkas sebagai alat penyimpan ASI, mendukungnya dengan sepenuh hati.

Itulah salah satu realisasi sadar gender. Sepele tapi sangat bermakna. Dan, kulkas itu sebagai penanda kebersamaan kami. ♦

### **Kesimpulan:**

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik Mekantronika Sanata Dharma Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

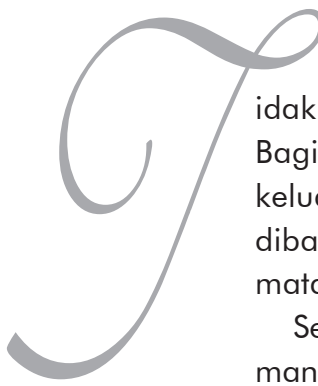
- a. Upaya memberikan kesadaran terhadap pentingnya PUG dan KKG, bisa dilakukan dengan cara sederhana seperti melakukan urunan dalam membeli kebutuhan dasar penyimpanan ASI dalam hal ini kulkas.
- b. Melalui tindakan kecil pengumpulan dana untuk pembelian kulkas akhirnya institusi tergerak untuk melakukan program kesetaraan gender yang lebih besar dan strategis lagi.
- c. Melakukan pemantauan terhadap alumni terkait dengan pekerjaan yang diterima setelah lulus pun bagian dari upaya program PUG dan KKG. Dampaknya bahkan bisa lebih luas lagi, yakni memberi kesadaran di kalangan industri. ♦



## 3.6

# KISAH PARA SRIKANDI PEJUANG GENDER

*Ini kisah tentang Srikandi-Srikandi yang berjuang dalam pengarusutamaan gender di Politeknik Mekatronika Sanata Dharma Yogyakarta. Perjuangan mereka perlu ditiru pantang menyerah di tengah dominasi laki-laki. Disarikan oleh **Bertha Bintari Wahyujati**, penanggungjawab GFP di Politeknik Mekatronika Sanata Dharma Yogyakarta.*

idak ada jalan mudah mencapai keberhasilan. Bagi gadis belia seperti Risy Eka Viana, dari keluarga sederhana, menggapai cita-cita harus dibayar dengan tetesan keringat dan derai air mata.

Setelah lulus SMK Jurusan Tata Busana, dara manis ini ingin kuliah. Ilmu Tata Busana yang

didapat di bangku SMK dirasanya kurang sebagai bekal hidup. Risyah ingin menambah ilmu di bangku kuliah. Namun, cita-cita itu terkendala oleh kemampuan ekonomi keluarga. Kedua orangtuanya tidak memiliki kemampuan untuk membiayai kuliah. Apalagi kuliah di luar kota, Yogyakarta misalnya. Makin besar biayanya.

Menyadari hal itu, gadis asal Temanggung itu lantas mengubur cita-citanya. Dia menerima kenyataan. Menjadi penjahit, meneruskan pekerjaan turun temurun. Ibu dan neneknya adalah penjahit.

Ibunya membantu ayahnya mencari rezeki dengan menjual baju hasil jahitan sendiri dan jasa menjahit, sedangkan ayahnya seorang petani kopi berskala kecil. Hidup serba pas-pasan, mendorongnya mantap menjadi penjahit agar ikut bergotong-royong meningkatkan kemampuan ekonomi keluarga.

Bagi Risyah, mengikuti jejak nenek dan ibunya menjadi penjahit, belum cukup untuk mengangkat kehidupan keluarga menjadi lebih baik. Keinginannya besar untuk mencari pekerjaan di luar desanya dan melanjutkan kuliah. Hingga suatu hari dia mendapat tawaran pamannya untuk melanjutkan pendidikan di Yogyakarta. Bak gayung bersambut, tawaran itu diterimanya meski awalnya ragu-ragu. Keyakinannya untuk menerima beasiswa semakin bulat ketika pihak kampus mengunjungi dan menjelaskan peluang bisa langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus. Ibunya juga mendukungnya melanjutkan kuliah di Yogyakarta.

Beasiswa yang ditawarkan adalah beasiswa kuliah di jurusan mekatronika. Bukan di Jurusan Tata Busana, yang linier dengan jurusan SMK-nya. Tidak ada pilihan lain, jadi meski sedikit takut, Dia tetap antusias untuk kuliah. Dia kuliah di Politeknik Mekatronika Sanata Dharma, dengan bantuan beasiswa Bidik Misi.

Awal mula mendaftar, Risyah tidak punya bayangan apa itu Mekatronika. Pikirannya dipenuhi perkataan pamannya, menuntut ilmu Mekatronika berpeluang mendapatkan pekerjaan lebih mudah dibandingkan jika dia melanjutkan kuliah di bidang Tata Busana.





DOK. POLITEKNIK NEERI BANJARMASIN

**Mahasiswi Politeknik Banjarmasin saat praktik di lapangan sedang membaca kompas untuk proses pemetaan wilayah.**

Tapi, ya itu tadi, apa itu Mekatronika? Dia benar-benar tak mengetahuinya. Mendengarkannya pun baru kali itu. Meskipun demikian, dia yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan kuliah. Meski harus memulai dari nol, karena memang tidak mengetahui setitik pun ilmu tersebut.

Di awal kuliah, dia menghadapi kenyataan bahwa Mekatronika sungguh sulit dan berat. Itu ilmu yang benar-benar baru baginya. Sempat merasa frustrasi, meski semua mata ajar kuliah diberikan mulai dari pengetahuan dasar, otaknya masih juga belum mampu menjangkau ilmu yang baginya tergolong baru.

Keadaan diperparah dengan kenyataan lainnya, yaitu dia satu-satunya perempuan di angkatannya. Sendirian. Wajar jika dia merasa berbeda dan rendah diri karena teman-temannya adalah laki-laki berasal dari SMK keteknikan. Mereka dianggap lebih mudah paham dibandingkan dirinya. Sepulang kuliah, dia pun sering menangis di kamar kos. Ketidakberdayaannya itu dibagikan kepada kedua orang tuanya, yang tetap menyemangati dan menguatkan tekadnya.



---

***Keadaan diperparah dengan kenyataan lainnya, yaitu dia satu-satunya perempuan di angkatannya. Sendirian. Wajar jika dia merasa berbeda dan rendah diri karena teman-temannya adalah laki-laki berasal dari SMK keteknikan.***

---

Tiga bulan awal merupakan puncak rasa ketidakberdayaannya mengikuti materi kuliah. Rasanya ingin keluar, berhenti kuliah. Pada saat genting itulah, teman-temannya datang. Risyah mendapat dukungan dan bimbingan, bahkan ada pula yang mengajarnya supaya memahami mata kuliahnya.

Merasa dirinya tak sendirian, dia bangkit dari keterpurukan. Kembali bersemangat ketika datang ke kampus dan mengikuti kuliah. Dengan gigih dia mengejar ketertinggalan beberapa mata kuliah. Salah satu hasilnya adalah lulus dengan nilai memuaskan pada ujian Kompetensi Manufaktur.

Ketika lulus kuliah pun, dia masih sering mendapat bimbingan teman sekerjanya. Dengan kemampuan adaptasi yang mumpuni, dia dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di tempat kerja. Risyah diterima bekerja di sebuah perusahaan yang menangani mesin-mesin untuk industri. Selama bekerja di perusahaan ini, sering klien perusahaan dari perusahaan di seluruh Indonesia memintanya memperbaiki mesinnya sehingga Risyah sering harus bepergian ke luar kota, dimana industri itu berada.

Kini, dengan pekerjaannya sebagai *electrical engineer* di perusahaan *machine maker* dan *system integrator*, PT Packaging Integra Center, terkadang Risyah harus bekerja di luar kota dengan jangka waktu 1-2 minggu.

Tim yang berangkat bersamanya biasanya empat orang, dia satu-satunya *electrical engineer* sekaligus perempuan *programmer*

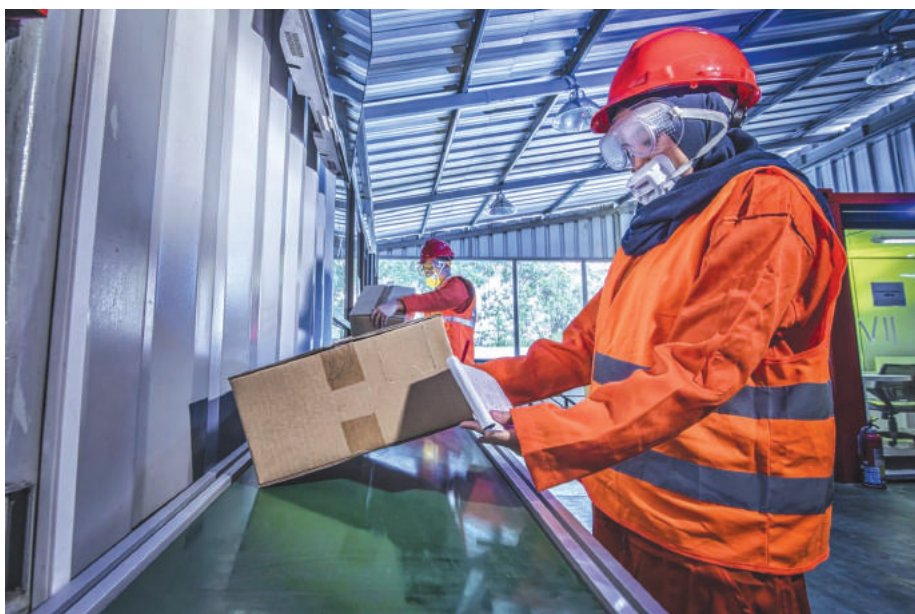
di tim itu. Bahkan di perusahaan. Selama ini perempuan yang bekerja di perusahaan itu adalah staf administrasi.

Dengan penghasilan yang lumayan besar, semua kebutuhan adiknya menjadi tanggungan Risyah. Impiannya untuk mentas dari kesulitan ekonomi sedikit demi sedikit tercapai, bahkan ayahnya pun dibelikan sapi untuk dternakkan. Dan, kini dia tak pernah menangis lagi. Srikandi itu sedang membidik sebuah target untuk masa depannya.

### **Dari Bangsal ke Bangsal**

Berikut cerita Srikandi yang lain lagi. Brigitta Anjung Indriagustin, Srikandi itu, adalah perempuan teknisi satu-satunya di Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta. Tak mudah mendapatkan kepercayaan tugas tersebut. Sebagai perempuan, Gita (begitu dia biasa dipanggil) harus berjuang dengan kesabaran tinggi terlebih dulu.

Di awal bekerja, banyak yang menyangsikan kemampuannya. Meskipun lulusan Politeknik Mekatronika Sanata Dharma,



DOK.PEDP-POLITEKNIK POS BANDUNG

**Mahasiswa Politeknik Pos Bandung berpraktik sedang mencocokkan *barcode* paket kiriman.**



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Mahasiswa Politeknik Negeri Jember saat praktik mengamati bunga anggrek hasil penyi-langan *culture jaringan*.**

ini sudah mendatangi bangsal-bangsal untuk memperbaiki alat rusak atau *error*, selalu laki-laki teknisi yang dipercaya memper-bakinya. Celaknya, tim teknisi merasa kasihan jika Gita harus melakukan pekerjaan laki-laki. Dengan demikian, pekerjaan se-lalu diambil alih oleh mereka. Laki-laki teknisi.

Ketidakpercayaan pada Gita mencapai titik balik ketika banyak permintaan perbaikan alat secara bersamaan. Laki-laki teknisi kewalahan. Dan, dia mendapat bagian pekerjaan. Kesempatan itu tak disia-siakan olehnya. Pekerjaan pun beres di tangan alum-ni SMA Stella Duce, sekolah khusus anak perempuan, di Yogya-karta ini. Sejak saat itu dia mulai dipercaya memperbaiki alat yang rusak.

Itulah buah kesabaran Gita. Dan, itu merupakan keberhasilan-nya beradaptasi yang kedua. Yang pertama ketika masih berada di bangku kuliah Politeknik Mekatronika Sanata Dharma. Pada awal kuliah di Teknologi Elektro Medis, dia minder di tengah ma-yoritas laki-laki lulusan SMK teknik. Dia juga khawatir tidak dapat mengikuti mata ajar di sana.



Pada perjalanan masa kuliah, tidak jarang Gita berdebat adu argumentasi dengan teman-temannya bahkan dosennya. Namun dengan berjalannya waktu, dia semakin menyukai kuliah-kuliahnya karena semua diajarkan dari dasar. Teman dan dosen mendukung proses adaptasinya.

Perjuangan yang dilewatinya membuat Gita berhasil lulus sebagai mahasiswa peraih nilai IPK terbaik di angkatan lulusannya. Mendapatkan pekerjaan sebelum wisuda di rumah sakit besar dan kini mampu membantu perekonomian keluarga.

### **Magang di Jepang**

Nah, kalau Srikandi yang ini tergolong pemberani dan tahan banting. Tanpa didampingi kerabat, dia sendirian magang kerja di PT Ryu SS, di Jepang. Pekerjaan sehari-harinya merakit panel listrik, kelistrikan mesin. Dia adalah Natalia Nadya Hendrastuti, Srikandi yang pernah terkapar sendirian tiga minggu di rumah sakit di Jepang karena operasi usus buntu.

Sampai saat ini, dia menjalani masa magang di perusahaan yang berada di Provinsi Aichi, Nagoya, selama 1,5 tahun lebih dari kontrak magangnya tiga tahun. Dengan peraturan baru pe-



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

**Tiga mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta sedang menunjukkan objek pekerjaan mereka.**



---

*Pekerjaan sehari-harinya merakit panel listrik, kelistrikan mesin. Dia adalah Natalia Nadya Hendrastuti, Srikandi yang pernah terkapar tiga minggu di rumah sakit di Jepang karena operasi usus buntu.*

---

rusahaan di Jepang, kontrak dapat diperpanjang sampai dengan dua tahun jika peserta dinyatakan lulus ujian perpanjangan. Dia pun ingin lulus ujian tersebut, hingga mendapatkan visa *engineering* untuk bisa bekerja jika diangkat oleh perusahaan di negeri Jepang.

Sejak muda belia dia rupanya bercita-cita cepat bekerja. Maka dari itu, dia sekolah di SMK Jurusan Mesin. Awal lulus SMK, pikirannya adalah mencari kerja. Dia tak berpikir kuliah karena ketidakmampuan ekonomi orang tuanya.

Namun, naluri neneknya menangkap bahwa Nadya tak cukup berbekal Ilmu Mesin di SMK. Dia harus kuliah. Dipilihlah Yogyakarta sebagai kota tujuan untuk kuliah. Dan, Politeknik Mekatronika Sanata Dharma, sebagai tempat menimba ilmu. Dia memilih program studi Instrumentasi Medis, sekarang adalah Teknologi Elektro Medis.

Selama kuliah, dia tinggal di rumah nenek, di Klaten. Pergi pulang naik sepeda motor. Klaten-Yogyakarta berjarak tempuh 36,9 Km. Sengaja tidak kos, karena menghemat biaya. Ketika kuliah di Program Studi Instrumentasi Medis (Teknologi Elektro Medis), Nadya mendapatkan dua kali bantuan beasiswa dari perusahaan *dealer* motor di Jawa Barat.

Kerja keras dan kemauan kuatnya sekarang mulai menampilkan hasil. Tak semua perempuan seberuntung Nadya, bisa magang di Jepang bertahun-tahun. Boleh jadi, dia akan keterusan bekerja di perusahaan Jepang. ♦

## 3.7

# MAHASISWI PENGOLAH SAWIT DAN GULA YANG TANGGUH

*Ini kisah lain tentang pengarusutamaan gender terkait dengan pola pikir yang keliru terhadap program studi di Politeknik LPP Yogyakarta. Bagaimana upaya untuk melakukannya. Tulisan **Lestari Hetalesi Saputri**, selaku penanggungjawab GFP memberikan pengalamannya.*



elaka. Para mahasiswi Program Studi Teknik Kimia Politeknik LPP Yogyakarta enggan praktik mengoperasikan alat-alat yang dinilai bukan merupakan “pegangan” perempuan. Mereka menganggap, tak pantas perempuan mengoperasikannya. Laki-lakilah yang lebih sesuai menjalankan alat tersebut.

Penolakan tersebut sempat membuat kesenjangan antara mahasiswa dan mahasiswi di



program studi Teknik Kimia. Mahasiswi tidak ingin praktik dengan mengoperasikan alat, karena merasa itu bukan pekerjaan perempuan. Sebaliknya, mahasiswa keberatan bila semua praktik dibebankan pada mereka.

Kericuhan itu terjadi karena banyak calon mahasiswi yang belum mengetahui cakupan atau ruang lingkup program studi Teknik Kimia, sehingga banyak yang salah menduga dan merasa salah masuk jurusan atau program studi. Kebanyakan calon mahasiswi beralasan masuk ke program studi ini hanya karena menyukai pelajaran Kimia dan membayangkan ke depan pekerjaannya di laboratorium. Hanya bergelut dengan peralatan-peralatan laboratorium yang dominan berukuran kecil.

Semula mereka tidak mengetahui, Teknik Kimia tidaklah sama dengan program studi Kimia MIPA. Lulusan program studi ini akan difokuskan bekerja di bagian proses yang kelak akan bersentuhan dengan alat-alat pabrik berukuran raksasa yang kebanyakan beroperasi pada suhu dan tekanan ekstrim.

Pekerjaan yang seperti ini biasanya dihindari oleh para perempuan, tapi condong diminati oleh laki-laki. Namun karena kesalahan penafsiran dari para calon mahasiswa, sehingga yang masuk ke program studi ini malah sebaliknya. Mayoritas perempuan.

Apalagi pada tahun 2016, program studi ini memiliki mahasiswi yang jumlahnya jauh lebih banyak daripada mahasiswanya. Belum lagi mahasiswi-mahasiswi tersebut lebih feminim dibandingkan angkatan sebelumnya. Lebih parah lagi, mereka menganut pola pikir lampau tentang batasan apa yang boleh dan tidak boleh dikerjakan oleh seorang perempuan.

Hal itu membuat ricuh, terutama bagi para mahasiswi yang ekspektasinya berbeda terhadap program studi ini. Pada saat itu mereka belum mengetahui, program studi Teknik Kimia mempelajari tentang proses produksi ataupun pengolahan dari bahan baku menjadi barang jadi (produk) dengan biaya yang seminimum mungkin. Ada tiga keilmuan dasar utama yang harus dikuasai oleh calon mahasiswa program studi Teknik Kimia, yaitu Kimia,



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

Dua mahasiswa Politeknik Negeri Jember sedang mendata hasil panen produk pertanian menggunakan media tanam tanpa tanah (hidroponik).

Matematika dan Fisika. Selain ketiga keilmuan tersebut, ada keilmuan pendukung seperti Biologi dan Pemrograman Komputer.

Melalui program studi ini, ketiga ilmu dasar dan kedua ilmu pendukung tersebut akan dikembangkan untuk penerapan ke proses-proses industri. Hal yang tidak dapat dipungkiri, di program studi ini juga dituntut ada pengetahuan tentang teknologi terbaru tentang alat dan proses produksi.

Di Politeknik LPP, Program Studi Teknik Kimia dikhususkan untuk pengolahan hasil-hasil perkebunan, terutama untuk proses produksi atau pengolahan gula dan hilir sawit. Mahasiswanya akan diarahkan, dibimbing, dan dilatih untuk pengembangan produk dari hasil perkebunan tebu dan sawit.

Mereka akan diajarkan keterampilan seperti analisis bahan baku, bahan pendukung, proses produksi dan pengolahan (pabrikasi), pengawasan hingga ke pengembangan teknologi hilir, hasil

samping dan limbah industri. Selain itu, mereka juga dituntut untuk mempelajari perancangan pabrik secara keseluruhan, terutama tentang desain alat-alat pabrik dan prosesnya.

### **Pemikiran Berbeda**

Dengan berbagai upaya pada 2015-2018, diantaranya menjelaskan perihal program studi Teknik Kimia, mulai ada pemikiran yang berbeda di kalangan mahasiswi. Ya, meski pada awalnya harus melalui beberapa tindakan protes dan adu argumen, bahkan sedikit paksaan. Mahasiswi mulai yakin, perempuan juga bisa melakukan pekerjaan di bidang proses pengolahan, termasuk mampu mengoperasikan alat-alat berat.

Untuk mengubah pola pikir ini tentu butuh perjuangan keras, begitu pula untuk membentuk karakter tangguh agar menjadi sosok perempuan kuat. Tipikal perempuan yang dibutuhkan oleh dunia industri.

Mahasiswi juga diberi gambaran, dunia industri adalah dunia yang keras. Apalagi bagi seorang perempuan yang bekerja di pabrik, harus siap bekerja *shift* karena proses produksi berlangsung



DOK. POLITEKNIK LPP YOGYAKARTA

Mahasiswa Politeknik LPP Yogyakarta berfoto bersama sesaat setelah mengikuti program pelatihan kepemimpinan.

24 jam tanpa henti. Namun pergantian *shift* kerja, yaitu pagi, siang dan malam, masih menjadi alasan klasik industri untuk menolak perempuan.

Pertimbangan ini pada umumnya dijadikan alasan industri menolak perempuan, terutama untuk penempatan *shift* malam. Pertimbangan tersebut terkait masalah transportasi, sistem keamanan dan perlindungan yang lebih bagi pekerja yang berjenis kelamin perempuan. Pastinya ini akan terkait masalah biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. Belum lagi alasan ketahanan fisik, karakter perempuan yang berbeda dari laki-laki serta alasan cuti hamil dan sebagainya.

Selain itu, industri masih melakukan pemilahan pekerjaan antara laki-laki dan perempuan. Tindakan demikian sebenarnya tidak sepenuhnya tepat, karena ada beberapa pekerjaan yang dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

Menghadapi pola pikir industri seperti itu, Program Studi Teknik Kimia Politeknik LPP Yogyakarta melakukan berbagai langkah terobosan. Salah satunya adalah mengubah strategi cara mendidik, sehingga mahasiswa lebih tangguh dan siap bekerja di lingkungan sekeras apapun.

Untuk itu dilakukan berbagai upaya, misalnya dengan lebih menegakkan kedisiplinan, pelatihan mental, pembentukan karakter, pelatihan kerja, dan latihan fisik. Menegakkan kedisiplinan dilakukan dengan cara konsisten pada ketaatan peraturan, termasuk memperlakukan semua mahasiswa dengan adil tanpa memandang jenis kelamin sebagaimana yang tercantum dalam Pedoman Akademik Politeknik LPP. Jadi, salah satu caranya ialah dengan memberikan perlakuan dan pola didikan yang sama baik untuk mahasiswa maupun untuk mahasiswi.

Selain itu, Politeknik LPP Yogyakarta melaksanakan pelatihan mental dengan memberikan tugas-tugas yang bisa mengasah keberanian dan mengubah pola pikir mereka tentang kemampuan dalam mengerjakan beberapa tugas yang sebenarnya tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin seseorang. Juga pembentuk-



DOK.PEDP-POLITEKNIK

**Instruktur sedang memperkenalkan proses kerja mesin bubut pada mahasiswa Politeknik Mekatronika.**

an karakter dengan program *character building* dan pemberian mata kuliah Pengembangan Karakter I sampai Pengembangan Karakter III.

Pelatihan kerja berupa pemberian tugas-tugas praktek yang sesuai dengan bidang keilmuan Teknik Kimia, termasuk pengoperasian alat dan analisis hasil proses. Sedangkan untuk latihan fisik, mewajibkan setiap mahasiswa mengikuti kegiatan bela diri, seperti kempo atau jenis bela diri lainnya.

Dengan latihan-latihan fisik ini, diharapkan mahasiswa lebih percaya diri bila berhadapan dan bersosialisasi dengan masyarakat dari berbagai daerah. Daerah perkebunan yang akan menjadi tempat tujuan kerja mereka berada di daerah nan jauh dari perkotaan dengan keberagaman karakteristik masyarakat. Seringnya terjadi konflik di daerah setempat menjadi permasalahan pelik. Belum lagi di daerah tertentu yang tingkat kekerasan dan kriminalitasnya tinggi. Oleh karena itu, hal-hal tersebut diperlukan untuk membekali para mahasiswa agar lebih siap, baik fisik



maupun mental untuk bekerja di daerah manapun.

Tahap awal persiapan bagi mahasiswa terjun ke masyarakat selama menempuh perkuliahan di Politeknik LPP yaitu dimulai dari PKL I, PKL II dan PKL III, sesuai dengan kurikulum yang ada di program studi Teknik Kimia. Di lokasi PKL, mahasiswa dibekali dengan kemampuan teknis sesuai dengan target keilmuan yang harus dicapai pada setiap kenaikan tingkatnya dan kemampuan beradaptasi dengan masyarakat sekitar.

Dari latihan yang memenuhi komponen tersebut, telah terlihat hasil yang cukup memuaskan. Mental-mental baja nan tangguh dari para mahasiswa, terutama mahasiswi sudah mulai terasah. Mereka tidak terlalu canggung, kaku bahkan takut lagi ketika berhadapan dengan peralatan pabrik ataupun harus beradaptasi dengan masyarakat yang berbeda kebudayaan.

### **Pengalaman Mahasiswi**

Pelatihan kerja, olah fisik, dan lain sebagainya itu ternyata mengenai sasaran. Mahasiswa benar-benar siap menghadapi tantangan kerja, meskipun di lingkungan yang penuh tantangan.

Hal itu berdasarkan penuturan mahasiswa yang melakukan PKL. Berikut ini pengalaman dua mahasiswi yang berasal dari dua konsentrasi berbeda, yaitu gula dan sawit.

Novia, salah satu mahasiswi penerima beasiswa sawit, memiliki pengalaman pertama dalam melaksanakan PKL I di Medan, Sumatra Utara. Mahasiswi asal Padang itu memilih program studi Teknik Kimia karena waktu SMK adalah analis kimia dan sangat menyukai pelajaran Kimia.

Dia merasa ada perbedaan jauh antara apa yang dipelajari sebelumnya di SMK dengan di Program studi Teknik Kimia. Pada awalnya gadis feminin ini belum paham beda diantara dua bidang keilmuan tersebut. "Kalau menurut saya, kegiatan praktik yang kami kerjakan kemarin sih *nggak* berat. Biasa aja. Soalnya saya *udah* terbiasa *ngerjakan* kerjaan cowok terutama pas di kampus. Palingan yang agak menguras tenaga pas ketika anali-



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

**Mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin beraksi di atas traktor saat praktik kerja lapangan.**

sis tandan buah. Soalnya memang memanfaatkan otot tangan,” cerita Novia.

Dia melanjutkan, “Selebihnya tidak masalah. Dengan usaha belajar untuk bisa, semua bisa terselesaikan dengan baik termasuk analisis tersebut. Namun bagi mereka yang manja, baik itu laki-laki maupun perempuan, mungkin pekerjaan di pabrik akan terasa agak berat.”

Lain lagi yang diceritakan Sarly, mahasiswi konsentrasi gula. Mahasiswi tingkat I ini baru pertama kali menginjakkan kaki di Jawa. Mahasiswi asal Bengkulu ini mendapatkan kesempatan PKL di tanah Jawa, di salah satu Pabrik Gula di Jawa Timur.

Berdasarkan pengalaman PKL, dia menuturkan bahwa lumayan berat bekerja sebagai seorang *chemical* di PG. Hal itu karena kerjanya siang-malam, walau pun ada sistem *shift*. Namun, tanggung jawabnya berat.

Walau berat, mahasiswi yang masuk Teknik Kimia karena mendapat saran kakaknya ini, akan mengambil kesempatan se-



baik-baiknya jika kedepannya diberi kesempatan bekerja sebagai *chemical*. Dia sangat yakin dapat mengemban tugas itu dengan bekal latihan dan bimbingan yang diterimanya di Teknik Kimia Politeknik LPP.

Bertujuan memperoleh bekal mendapatkan pekerjaan sebagai *chemiker*, mahasiswi kelahiran tahun 1999 ini juga aktif dalam kegiatan organisasi kampus. Bahkan dia sekarang menjabat sebagai wakil Ketua Himpunan Mahasiswa Teknik Kimia (HIMATE-KIM) Politeknik LPP. Asal tahu saja, posisi penting seperti itu di organisasi kemahasiswaan Politeknik LPP, mayoritas dipercayakan kepada laki-laki.

Novia, Sarly, serta mahasiswi lainnya secara mental, keterampilan dan keilmuan, telah siap bekerja di industri pengolahan hasil-hasil perkebunan. Meskipun demikian, perjuangan mereka kiranya masih sangat panjang di jalan paling ujung, yakni industri.



DOK. POLITEKNIK LPP YOGYAKARTA

Aktivitas pembekalan mahasiswa Politeknik LPP Yogyakarta dalam kegiatan persiapan kerja praktik.

Terampil dan terasah mental dan sikap kerja yang baik dari para mahasiswi akan sia-sia jika para industriawan masih belum mau mengubah *mindset* maupun pertimbangan dalam menetapkan kriteria pekeja. Padahal banyak mahasiswi memiliki keilmuan yang kuat secara teori maupun praktik di Politeknik LPP.

Dalam hal ini, kerjasama dan kepercayaan yang baik antara pihak kampus dan perusahaan masih sangat dibutuhkan. Dengan demikian, para perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam menunjukkan kompetensinya sebagaimana halnya kesempatan yang cenderung didapatkan lebih banyak oleh laki-laki. ◆

### Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik LPP Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Penyedaraan terhadap tugas dan tanggungjawab yang menjadi ruang lingkup pekerjaan kepada mahasiswa dengan tidak membedakan jenis kelamin adalah bagian dari upaya memberikan kesadaran terhadap pentingnya PUG dan KKG.
- b. Berbagi pengalaman saat mahasiswa praktik lapangan dan atau lulusan yang telah bekerja di industri tentang tantangan-tantangan yang mereka hadapi, merupakan cara sederhana di dalam membangun kesadaran terhadap kesetaraan gender.
- c. Memberikan bekal kesiapan untuk terjun bagi mahasiswa yang akan melakukan kerja praktik, melalui pelatihan pembekalan atau pun mengubah pola pembelajaran di kampus juga bagian dari upaya membangun kesadaran terhadap kesetaraan gender. ◆

## 3.8

# POLA PIKIR INDUSTRI HARUS BERUBAH

*Perjuangan GFP di Politeknik Negeri Bandung (Polban) tidak sia-sia, kini Statuta terbarunya, per 15 Agustus 2018, yang telah diundangkan, secara jelas telah mencantumkan kesetaraan gender terkait dengan penerimaan mahasiswa baru. Justru di industrilah yang perlu diberikan penyadaran terkait dengan program pengarusutamaan gender. Demikian tulis **Yackob Astor**, penanggungjawab GFP Polban sekaligus sebagai Kaprodi Rekayasa Infrastruktur Magister Terapan Jurusan Teknik Sipil.*



kesetaraan gender di lingkungan perguruan tinggi pada umumnya sudah berjalan baik. Kalau toh masih ada masalah, akan lebih mudah menyelesaikannya. Sebenarnya masalah kesetaraan gender muncul justru di industri, yang masih



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

**Dua mahasiswa Politeknik Negeri Bandung sedang berdiskusi tentang temua yang diperoleh saat praktik mengenai mesin pesawat terbang.**

membeda-bedakan jenis pekerjaan yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki atau perempuan.

Seperti yang terjadi di Politeknik Negeri Bandung (Polban), khususnya di Jurusan Teknik Sipil. Semula terdapat pemasalahan gender. Misalnya, jumlah mahasiswanya jauh lebih banyak dibandingkan dengan mahasiswa. Juga belum ada pemisahan toilet untuk laki-laki dan perempuan.

Namun, permasalahan seperti itu lambat laun dapat teratasi. Berdasarkan data, kemudian membandingkan dengan kondisi pada saat ini, terdapat perubahan lebih baik menuju kesetaraan gender. Tiga-empat tahun lalu di Jurusan Teknik Sipil, terutama di program studi Konstruksi Bangunan Gedung, satu kelas terdiri 25-30 orang. Di situ jumlah laki-lakinya jauh lebih banyak.

Sekarang jumlah mahasiswa dan mahasiswi mulai berimbang, bahkan pernah dalam satu tahun banyak mahasiswinya. Di Jurusan Teknik Sipil yang terdiri empat program studi itu sudah merata jumlah mahasiswa dan mahasiswinya. Komposisinya relatif berimbang. Hal itu terjadi begitu saja. Secara alami. Nah, itu yang membuat penasaran. Ada apa ini? Apakah karena kurikulumnya

mengalami perubahan atau sebab lain. Di tahun 2016, kami memang mengubah kurikulum. Kami visualisasikan menjadi lebih baik, perempuan pun tergambarkan bisa masuk program studi Konstruksi Gedung misalnya.

Berdasarkan data dari Jurusan Teknik Sipil dalam 4 tahun terakhir, kemudian saya minta data di jurusan lain, sudah ada keseimbangan antara jumlah mahasiswa dan mahasiswi. Dari data pula, nilai mahasiswi pun tidak ketinggalan jauh. Begitu pula beasiswa, sudah merata.

Jadi, kalau data itu disamakan berdasarkan fakta, kami menyimpulkan secara sederhana bahwa di Polban tidak ada masalah gender untuk sisi komposisi jumlah mahasiswa/mahasiswi. Namun, kalau melihat ke sisi lain, berkaitan dengan sarana dan prasana di kampus, misalkan kamar mandi/toilet, masih ada sedikit yang perlu dibenahi.

Fasilitas bangunan kami yang lama, toilet tidak dibedakan untuk laki-laki dan perempuan. Masih campur jadi satu penggunaannya. Namun, sekarang di bangunan baru, toilet untuk laki-laki dan perempuan terpisah. Begitu pula dengan musolah.

Masih terkait dengan kesetaraan gender, Polban mempunyai kabar terbaru. Pada tahun 2018 ini, tepatnya 15 Agustus 2018, Polban mempunyai statuta yang secara jelas menulis pada Pasal 15 ayat 2, bahwa dalam penerimaan mahasiswa baru diselenggarakan dengan tidak membedakan jenis kelamin, agama, ras, status sosial, dan tingkat ekonomi. Jadi, di statuta itu Polban berkomitmen tidak ada perbedaan gender.

Dengan demikian, jika di satu jurusan atau program studi terdapat ketimpangan jumlah mahasiswa dan mahasiswinya, itu karena faktor alamiah. Di program studi Rekayasa Infrastruktur Magister Terapan misalnya. Pada saat kami melakukan presentasi rekrutmen mahasiswa baru di Lhokseumawe, Medan dan Palembang, ternyata peminatnya banyak yang perempuan. Padahal di program studi Rekayasa Infrastruktur itu cukup banyak praktik lapangan dan kegiatan pengujian bahan terkait tesis terapan. Be-





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

**Dua mahasiswa Politeknik Negeri Bandung sedang mencatat beberapa komponen saat melakukan inspeksi kokpit pesawat terbang.**

gitu pula dengan mahasiswi di program diploma tiga dan empat, di sini mereka mengayak pasir, aspal, dan pekerjaan lain-lain yang biasanya dilakukan oleh laki-laki.

Di kampus, mereka tidak mempermasalahkan jenis pekerjaan ketika sedang praktik. Pekerjaan yang sepantasnya hanya dilakukan laki-laki pun, mereka kerjakan dengan baik. Salah seorang di antara mereka adalah Feny Febrian Pratiwi, mahasiswi Program Diploma program studi Teknik Konstruksi Gedung.

Mahasiswi kami tersebut sudah terbiasa mengetam/menyerut kayu sendiri atau naik turun di ketinggian sebuah konstruksi bangunan yang terdiri dari besi dan kayu. Pernah juga cedera ketika melakukan praktik kerja.

Begitu pula dengan Siti Rosida, mahasiswi program studi Teknik Perawatan dan Perbaikan Gedung, sudah terbiasa praktek, yang menurut istilahnya “cowok banget.” Dia menyadari, di Jurusan

Teknik Sipil pasti sering mengangkat-angkat barang berat secara manual, yang tentu membutuhkan tenaga besar. Namun, dia yakin, nanti jika bekerja, pekerjaan seperti ketika praktik di kampus pasti dibantu oleh alat. Untuk meringankan pekerjaan. Dalam arti, tidak hanya mengandalkan otot sebagaimana pekerja kasar.

### **Tantangan Politeknik**

Apabila kesetaraan gender sudah tidak lagi menjadi masalah di institusi perguruan tinggi, bagaimana di dunia industri? Kami memiliki cerita. Kami selalu menyelenggarakan bursa lowongan kerja, di Pendopo Tonny Soewandito Polban. Pada tahun 2017 lalu kami menyelenggarakannya lagi. Banyak perusahaan yang mengikutinya. Pun pelamar pekerjaan.

Dalam pengumuman syarat penerimaan pegawai, perusahaan tidak membedakan jenis kelamin pelamar. Tapi kenyataannya, pihak perusahaan hanya menghubungi pelamar berjenis kelamin laki-laki. Itu perusahaan dari Jakarta.

Setelah kami telusuri, pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan tersebut berkaitan dengan beton. Mungkin perusahaan menganggap, pekerjaan itu hanya cocok untuk laki-laki karena lebih banyak bekeja di lapangan. Bukan di ruangan nan sejuk.

Padahal, semua ilmu dan praktek pekerjaan terkait beton sudah diajarkan di Polban. Mahasiswa dan mahasiswi memiliki *skill* sama. Jadi, sebenarnya perempuan pun bisa mengerjakannya.

Kami sudah mempersiapkan dan membentuk SDM andal sesuai dengan keahlian masing-masing, baik itu laki-laki maupun perempuan. Ya, selanjutnya tinggal kepercayaan industri terhadap perempuan. Saya menilai, pihak industri masih membedakan jenis kelamin untuk sebuah pekerjaan. Masih terdapat kesenjangan gender di sana. Hal ini terjadi karena terdapat pertimbangan tertentu dari perusahaan jika mempekerjakan perempuan.

Menurut saya, lebih rumit, lebih kompleks pemikiran perusahaan jika mempekerjakan perempuan. Untuk bekerja di lapangan, perusahaan mungkin saja mempertimbangkan bahwa lebih cocok dan



risikonya lebih minimal jika laki-laki yang mengerjakannya. Padahal soal kemampuan, perempuan tidak kalah dengan laki-laki.

Itulah yang sebenarnya menjadi tantangan politeknik. Kami mengajarkan kemampuan yang sama terhadap mahasiswa dan mahasiswi. Setelah lulus dan mengikuti tes penerimaan pekerja, sikap perusahaan masih seperti itu.

Ada pula perusahaan yang mempekerjakan perempuan tidak sesuai dengan keahliannya, sebagaimana yang telah didapatkannya di kampus. Dalam hal ini yang sedikit dirugikan adalah mahasiswi, karena kemampuan dan *skill* vokasinya tidak terpakai. Kalau soal kemampuan, lulusan terbaik dengan IPK tertinggi selalu ada perempuannya. Pencapaian mereka sama. Juga kompetensinya.

Untuk mengurai masalah seperti itu, Polban telah menjembatani komunikasi antara lulusan dengan industri yang diantaranya melalui kegiatan bursa kerja dan kegiatan lainnya seperti Praktik Kerja Lapangan (PKL). Mahasiswa/mahasiswi kami utus praktik ke kontraktor. PKL mereka lakukan 3-4 bulan.

Kami juga sering menyakinkan industri bahwa alumni kami, termasuk yang perempuan, berpotensi karena memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan perusahaan. Kami tunjukkan, mahasiswi kami juga handal. Tapi, sekali lagi, industri yang menentukan bersedia menerima perempuan atau tidak sesuai dengan keahliannya.

Saya berpikir, entah cara seperti apa lagi yang harus kami lakukan untuk mengubah pola pikir industri. Visualisasi sudah kami lakukan, kami juga sudah menunjukkan langsung dengan mengajaknya ke lapangan. Setiap tahun kami pun melakukan kunjungan industri untuk menjalin komunikasi.

Upaya Polban menurut saya sudah cukup. Saya berpikir, perguruan tinggi lain juga mengusahakan hal seperti itu. Tapi akhirnya bergantung pada kebijakan perusahaan. Untuk itu, pola pikir industri harus diubah. Saya usul, dalam pertemuan *gender focal points* mendatang, sebaiknya mengundang narasumber bukan



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI

Mahasiswa sedang Praktik di lapangan terbuka terkait dengan proses distribusi menggunakan pipa.

hanya dari swasta melainkan juga dari BUMN dan BUMD untuk membicarakan gender dan solusinya plus-minusnya seperti apa. Tidak hanya format seadanya, tapi operasional dan hambatan-nya secara detail.

### Perusahaan Asing

Pola pikir industri lokal berbeda dengan yang ada di luar negeri. Industri di luar negeri sepertinya lebih terbuka terhadap perempuan, tidak membedakan jenis kelamin pekerjaanya. Di Jepang misalnya, seorang alumni kami bernama Ester diterima dengan tangan terbuka untuk bekerja di sana. Dia dipekerjakan sesuai dengan kompetensinya, sebagai *professional engineer*. Perusahaan tersebut datang ke Polban untuk melakukan rekrutmen.

Ketika perusahaan di Jepang itu datang, oleh Direktur kami, Bapak Rachmad Imbang Tritjahjono, mewanti-wanti agar Ester dipekerjakan sesuai dengan kompetensinya. Ternyata perusahaan tersebut memenuhi janjinya. Barangkali karena kinerja Ester di sana dinilai bagus, perusahaan di Jepang itu datang lagi ke Polban. Lagi-lagi mencari tenaga kerja.

Pada kesempatan itu, Direktur meminta pendapat mengenai kinerja Ester di Jepang. Utusan perusahaan itu berkata, *“Excellent, very excellent.”*

Makanya, perusahaan itu datang lagi. Minta lagi pekerja seperti Ester. Tentu dengan senang hati dan bangga, Polban berupaya memenuhinya. Dengan satu syarat, seperti yang disampaikan Direktur, mempekerjakan alumni Polban sesuai dengan kompetensinya. ♦

### Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik Negeri Bandung (Polban) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Memasukan program PUG dalam statuta institusi merupakan langkah strategis dan ideal dalam membangun kesadaran gender. Melalui cara ini institusi menjamin bahwa pengarusutamaan gender merupakan bagian dari komitmen lembaga meski berganti-ganti kepemimpinan.
- b. Bertanya langsung ke industri pengguna lulusan terkait dengan ketimpangan penerimaan alumni antara laki-laki dan perempuan, merupakan langkah jitu di dalam memberi penyadaran akan kesetaraan gender yang sudah dilakukan oleh institusi.
- c. Pada kenyataannya industri di luar negeri tidak mempersoalkan pekerja atas latar belakang jenis kelamin laki-laki atau perempuan. Kompetensi menjadi pertimbangan utama mereka. ♦

## 3.9

# INDUSTRI TOLAK MAHASISWI?

*Perlahan tapi pasti jumlah mahasiswa perempuan di Politeknik Negeri Indramayu (Polindra) terus bertambah dari tahun ke tahun. Usaha dengan berbagai cara terus dilakukan agar program KKG bisa berjalan. Berikut tulisan dari Yuyun Taryuni yang justru mengkhawatirkan pihak industrilah yang menolak mahasiswi ketika mengikuti kerja praktik.*



i program studi Teknik Mesin misalnya, pada tahun 2013 terdapat 149 mahasiswa dan 5 (lima) mahasiswi. Pada tahun berikutnya, persentasi ketidakseimbangan antara jumlah mahasiswa dan mahasiswi semakin besar: terdapat 187 mahasiswa dan hanya 5 (lima) mahasiswi. Begitu pula pada tahun-tahun berikutnya, pada tahun 2016 sebanyak 239 mahasiswa dan 11 mahasiswi. Pun pada tahun 2017, terdapat 268 mahasiswa dan 15 mahasiswi.



*Yang memprihatinkan justru terjadi di luar institusi pendidikan, yaitu di industri. Sejauh ini, industri masih banyak yang menolak mahasiswi magang.*

Setali tiga uang dengan program studi Teknik Pendingin dan Tata Udara. Pada tahun 2015 terdapat 74 mahasiswa dan 3 (tiga) mahasiswi, sedangkan pada tahun 2016 terdapat 66 mahasiswa dan 3 (tiga) mahasiswi. Pada tahun berikutnya relatif sama, mahasiswa tetap dominan. Pada 2015, terdapat 93 mahasiswa dan 13 mahasiswi. Pada tahun 2016 terdapat 149 mahasiswa dan 25 mahasiswi, dan pada tahun 2017 sebanyak 218 mahasiswa dan 56 mahasiswi.

Kondisi seperti itu tak terjadi di program studi Teknik Informatika. Di program studi ini, 2 (dua) tahun terakhir (2016 dan 2017) perbedaan jumlah mahasiswa dan mahasiswi tidak terlalu jauh.

Tabel 3.2  
**Mahasiswa dan Mahasiswi**

NO	NAMA PRODI	2013		2014		2015		2016		2017	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1	Program Studi Diploma Tiga Teknik Mesin	149	5	187	5	239	6	259	11	268	15
2	Program Studi Diploma Tiga Teknik Informatika	108	45	109	40	126	65	150	100	167	123
3	Program Studi Diploma Tiga Teknik Pendingin dan Tata Udara	74	3	66	3	93	13	149	25	218	56
4	Program Studi Sarjana Terapan Perancangan Manufaktur	0	0	0	0	0	0	25	4	22	5
5	Program Studi Sarjana Terapan Rekayasa Perangkat Lunak	0	0	0	0	0	0	0	0	22	9
TOTAL		331	53	362	48	458	84	583	140	697	208



DOK.POLITEKNIK NEGERI INDRAMAYU

**Tiga mahasiswa Politeknik Negeri Indramayu sedang berdiskusi dengan latar belakang kampusnya.**

Bila pada tahun 2013-2015 (*lihat tabel 3.2*) ketimpangannya cukup menyolok, pada tahun 2016 dan 2017 berangsur mulai berkurang. Pada tahun 2016 terdapat 150 mahasiswa dan 100 mahasiswi, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 167 mahasiswa dan 123 mahasiswi.

Itu fakta di Program D3. Bagaimana di program studi Sarjana Terapan (D4)? Berikut ini datanya: di program studi Perancangan Manufaktur terdapat 25 mahasiswa dan 4 (empat) mahasiswi pada tahun 2016. Sedangkan pada tahun 2017, terdapat 22 mahasiswa dan 5 (lima) mahasiswi. Di program studi Rekayasa Perangkat Lunak pada tahun 2017 terdapat 22 mahasiswa dan 9 (sembilan) mahasiswi.

Jumlah laki-laki juga dominan di bagian Dosen dan Tenaga Kependidikan. Dari tahun 2013-2016, laki-laki cukup menyolok mendominasi (*lihat tabel 3.3*). Terkecuali pada tahun 2017, sudah ada perbaikan cukup signifikan. Jumlah laki-laki sebanyak 74 orang, sementara itu perempuan sebanyak 18 orang. Secara persentase jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya, terdapat pengurangan ketimpangan yang lumayan besar antara laki-laki dengan perempuan pekerja.





DOK.POLITEKNIK NEGERI INDRAMAYU

Mahasiswa Politeknik Negeri Indramayu sedang praktik di bengkel.

### **Penolakan Industri**

Bagi Polindra, ketidakseimbangan jumlah mahasiswa dan mahasiswi dapat diatasi sebagaimana yang dilakukan oleh politeknik lain. Namun, yang memprihatinkan justru terjadi di luar institusi pendidikan, yaitu di industri. Sejauh ini, industri masih banyak yang menolak mahasiswi magang.

Kami masih belum bisa meyakinkan perusahaan dalam program magang industri untuk mahasiswi, misalnya pada Jurusan Teknik Mesin. *Euleuh-euleh* ada saja perusahaan yang tidak bisa menerima peserta magang perempuan.

Ada beberapa alasan industri menolak mahasiswi, diantaranya belum berpengalaman mempekerjakan perempuan di bagian permesinan. Industri pun belum mempercayai kemampuan perempuan dan khawatir terjadi kesalahan pada pengoperasian mesin, sehingga mengakibatkan kerugian atau kecelakaan di tempat kerja.



Alasan demikian tentu saja tidak dapat kami terima, karena Polindra mendidik mahasiswi sama persis dengan mahasiswa. Kami tidak membedakan pendidikan berdasarkan jenis kelamin. Dengan demikian, kemampuan mahasiswa dan mahasiswi relatif sama.

Bisa saja penolakan itu karena industri belum mendapat cukup informasi, sehingga masih beranggapan jenis pekerjaan yang biasanya dikerjakan laki-laki tidak dapat dilakukan oleh perempuan. Hal itu menjadi tantangan kami, agar dapat menyakinkan industri bahwa perempuan pun layak diberi tanggung jawab di bagian mana pun seperti yang selama ini dipercayakan pada laki-laki.

### Sadar Kesetaraan Gender

Tidak seperti industri pada umumnya, yang masih membedakan jenis pekerjaan dengan jenis kelamin pekerjanya. Kami, baik mahasiswa/mahasiswi serta dosen/tenaga kependidikan, sudah semakin banyak yang sadar akan kesetaraan gender. Laki-laki dan perempuan kami nilai sama kemampuannya. Ya, meskipun belum ada kebijakan secara tertulis dalam bentuk SK terkait dengan gender.

Tindakan sadar gender yang saya ingat betul, yaitu sehubungan dengan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Pecinta Alam. Mahasiswi diberi keleluasaan untuk mengikuti secara aktif kegiatan tersebut, seperti mendaki gunung. Mereka, para mahasiswa yang jumlahnya dominan dalam kegiatan itu, menerima mahasiswi dengan tangan terbuka. Hebatnya, mereka tak memandang dengan sebelah mata mahasiswi.

Tabel 3.3  
**Dosen dan Tendik**

NO	PEGAWAI	2013		2014		2015		2016		2017	
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1.	DOSEN	22	2	22	2	22	2	22	2	30	4
2.	TENAGA KEPENDIDIKAN	48	6	48	6	48	6	52	7	44	14
TOTAL		70	8	70	8	70	8	74	9	74	18

Ketika UKM Pecinta Alam berencana mendaki Gunung Ciremai, saya juga diberi kesempatan mengikutinya. Selain saya, ada beberapa perempuan lain. Gunung itu berketinggian 3.078 meter di atas permukaan laut (dpl).

Sebelum melakukan pendakian, saya beserta 4 (empat) cewek lainnya juga diharuskan melakukan persiapan dengan mengikuti latihan, mulai dari latihan fisik seperti lari, berenang, dan *wall climbing*. Tentu kami juga mempersiapkan obat-obatan, logistik, dan alat-alat berkemah, serta kebutuhan lainnya.



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

Dua mahasiswa Politeknik Negeri Bandung sedang melakukan pengukuran lahan dalam kegiatan praktik lapangan.



*Mahasiswi diberi keleluasaan untuk mengikuti secara aktif kegiatan tersebut, seperti mendaki gunung. Mereka, para mahasiswa yang jumlahnya dominan dalam kegiatan itu, menerima mahasiswi dengan tangan terbuka.*

Pernah ada satu kejadian, waktu itu kami sedang melaksanakan kegiatan Diklatsar di Cibunian, Gunung Ciremai. Ada 5 (lima) peserta perempuan tapi kami lupa membawa pembalut wanita. Padahal jenis kebutuhan yang satu itu wajib dibawa pendaki perempuan, baik sedang haid maupun tidak.

Seorang teman perempuan pendaki ketika itu kebetulan mendadak haid. Tentu saja sangat sulit bahkan tak mungkin menemukan toko penjual pembalut wanita di tengah hutan. Akhirnya, beberapa senior turun ke pemukiman penduduk untuk membelinya. ◆

### **Kesimpulan:**

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik Negeri Indramayu (Polindra) dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Menjadi tantangan tersendiri untuk meyakinkan kalangan industri agar bisa menerima mahasiswa perempuan untuk kerja praktik. Upaya meyakinkan dan menunjukkan ke kalangan industri bahwa proses pembelajaran yang dilakukan di kampus sudah tidak membedakan lagi berdasarkan jenis kelamin, adalah upaya memberi penyadaran di kalangan industri terkait dengan program kesetaraan gender.
- b. Berbagai upaya yang dilakukan oleh lembaga, agar terjadi keseimbangan antara jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan adalah bagian dari keinginan institusi menjalankan program PUG. ◆





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

Mahasiswi Politeknik Negeri Jember  
sedang memeriksa kondisi tanaman  
hasil pembiakan yang dilakukannya.

## 3.10

# PEREMPUAN MEMBUAT HIDUP LEBIH 'BERWARNA'

*Ini pengalaman di Politeknik Manufaktur Bandung (Polman) soal gender. Awalnya mereka merasakan kampus terasa gersang. Tulis **Emma Dwi Ariyani** yang ditunjuk sebagai GFP. Tapi kini semua menyadari bahwa Keadilan dan Keadilan Gender membawa dampak positif pada institusi, menjadikan hidup lebih “berwarna”.*



oliteknik Manufaktur Bandung (Polman Bandung) berdiri sejak tahun 1976. Konon ceritanya Polman dikenal masyarakat sekitar sebagai Pabrik Jam Swiss, karena banyaknya ekspatriat dari Swiss yang mengajar di sana.

Sejalan dengan berjalannya waktu “pabrik jam” ini bertransformasi menjadi politeknik pertama di Indonesia yang menjalankan pendi-





DOK.PEDP-POLITEKNIK MANUFAKTUR BANDUNG

**Mahasiswa Politeknik Manufaktur Bandung sedang mengamati hasil kerja pada tanur pembakaran.**

dikannya berdasarkan prinsip *teaching factory* atau yang lebih dikenal dengan istilah *production based education*.

Seperti layaknya pabrik manufaktur yang beroperasi dari pukul 07.00 sampai dengan pukul 15.30, kebanyakan mahasiswanya adalah laki-laki. Bahkan sejak berdiri sampai dengan 10 tahun pertama, tidak ada satu pun mahasiswa perempuan di sana, karena semua program studi yang ada adalah teknik, dan pendidikan teknik dianggap sebagai pendidikan yang “beraroma” maskulin. Entah kurang sosialisasi ataupun memang masyarakat masih memilah-milah jenis pendidikan berdasarkan gender atau memang masih minimnya keinginan perempuan untuk terjun di dunia teknik.

Politeknik ini menjadi politeknik yang dirasa gersang oleh penghuninya, tidak ada penyejuk mata dan hati mereka di sana. Pernah ada suatu kejadian, karena tidak adanya mahasiswa perempuan, suatu saat mendapatkan mahasiswa sebut saja bernama Siska. Seluruh jurusan merasakan aura yang berbeda dengan kehadiran mahasiswa ini. Namun apa yang terjadi, setelah

diabsen yang hadir adalah mahasiswa macho dengan nama Siska. Maka menjadi pelajaran saat itu bahwa nama tidak terkait dengan jenis kelamin.

Seiring dengan berjalannya waktu, Polman Bandung mulai mendapatkan mahasiswa perempuan dimulai dengan dibukanya Program Studi Teknik Perancangan Manufaktur. Bahkan pada 5 tahun terakhir data menunjukkan tren peningkatan jumlah mahasiswa perempuan yang terdaftar di Polman Bandung. Jika pada tahun 2014 mahasiswa perempuan hanya 12%, pada tahun 2015 naik menjadi 16%, tahun berikutnya 2016, naik lagi menjadi 20%, tahun 2017 dan 2018 kembali naik menjadi 20%.

Dengan masuknya mahasiswa perempuan di Polman terasa lebih berwarna dan hidup. Kegiatan belajar mengajar disamakan antara mahasiswa laki-laki dan perempuan. Artinya tidak ada dispensasi misalnya dalam hal menjalankan mesin bubut, las, dan praktik permesinan yang lain. Bahkan pada program studi pengecoran logam, mahasiswa perempuan juga terlibat langsung pada



DOK.PEDP-POLITEKNIK MANUFAKTUR BANDUNG

**Dua orang mahasiswa Politeknik Manufaktur Bandung sedang membersihkan cetakan logam.**



praktik produksi di bengkel pengecoran logam dengan tanur induksi dan kupola.

Kesetaraan ini berimbas pada fasilitas yang disediakan oleh institusi, namun akhirnya dirasa kurang pas dan kurang nyaman menyangkut fasilitas ini, seperti loker dan ruang ganti, yang awalnya bercampur jadi satu, pelan-pelan mulai dibenahi dengan adanya peningkatan jumlah mahasiswa perempuan di Polman. Ruang ganti khusus dan loker perempuan dipisahkan. Toilet pun juga menjadi perhatian, mulai dipisahkan untuk laki-laki dan perempuan di semua jurusan.

Kehidupan Polman yang lebih berwarna ini juga tercermin dalam kegiatan kokurikuler seperti Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM). UKM juga mulai beragam ke arah seni. Awalnya sebelum banyak mahasiswa perempuan, UKM didominasi dengan kegiatan olahraga, pecinta alam dan keteknikan seperti robotik dan otomotif. Sekarang sudah bermunculan UKM Seni seperti Lingkung Seni Sunda, Seni Budaya Minang, Paduan Suara, Keputrian dan lain-lain, sehingga pada saat ada acara penting di Polman seperti Dies Natalis, Sidang Terbuka, Expo Kampus, dan Seminar Mahasiswa, berbagai UKM Seni berlomba-lomba menampilkan kreasi



DOK. PEDP-POLITEKNIK MANUFAKTUR BANDUNG

Mahasiswi Politeknik Manufaktur Bandung sedang praktik mendesain salah satu produk industri.



***Komitmen dari pihak manajemen tercermin dalam kebijakan yang mulai pro Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG). Misalnya mulai tahun 2018, isu KKG telah dimasukkan dalam sasaran mutu institusi.***

---

dan unjuk keterampilan untuk menyemarakkan suasana.

Hal ini dinilai memberikan dampak yang positif bagi civitas akademika Polman yang awalnya kaku menjadi lebih cair dan hidup. Komitmen dari pihak manajemen tercermin dalam kebijakan yang mulai pro Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG). Misalnya mulai tahun 2018, isu KKG telah dimasukkan dalam sasaran mutu institusi, dimana tercantum pada poin bidang pendidikan dan kemahasiswaan, disebutkan “Prosentase penerima beasiswa sebanyak 25% dari seluruh jumlah mahasiswa Polman Bandung, dengan minimal 15% dari penerima beasiswa adalah mahasiswi”, dan pada poin yang menyebutkan “Jumlah Mahasiswa Berprestasi 15 orang, dengan minimal 2 mahasiswi berprestasi”.

Selain itu kebijakan pro KKG juga mulai dicoba diterapkan dengan menerima seorang mahasiswa yang memiliki kecacatan tubuh (disabilitas/jari tidak lengkap) untuk mencoba mengikuti program belajar seperti mahasiswa lain, meskipun dengan kendala yang lebih besar tentunya bagi yang bersangkutan dalam mengikuti program praktik di bengkel.

Kegiatan lainnya terkait dengan sosialisasi KKG adalah pada saat proses promosi ujian masuk tahun 2018. Polman menyediakan waktu dan tempat untuk sosialisasi tentang KKG di politeknik kepada guru-guru BK SMA, SMK, MA se-Bandung Raya, Cimahi dan sekitarnya. Diharapkan dari guru-guru ini dapat menularkan ke murid-murid di sekolah masing-masing bahwa paradigma teknik sama dengan laki-laki sudah tidak ada lagi. Murid laki-laki

dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk masuk ke bidang yang mereka senangi termasuk teknik, semua tergantung kemampuan dan prestasi untuk bisa masuk ke Polman Bandung. Bahkan untuk menarik peminat perempuan juga disampaikan bahwa ada alokasi khusus beasiswa untuk mahasiswa perempuan.

Semoga tren peningkatan jumlah mahasiswa perempuan di Polman Bandung dapat terus ditingkatkan atau minimal dipertahankan seiring dengan perubahan pola pikir masyarakat yang tidak lagi menganggap bahwa ranah teknik adalah ranah laki-laki saja. Juga meningkatnya keinginan perempuan untuk terjun di berbagai bidang tanpa melihat lagi pendidikan dan suatu pekerjaan itu bernuansa maskulin atau feminin, menjadi kecenderungan terus bertambahnya mahasiswa perempuan di Polman Bandung.

Semua manusia punya kesempatan yang sama untuk terjun di dunia teknik maupun non teknik. ♦

### **Kesimpulan:**

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik Manufaktur Bandung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kesenjangan gender membawa dampak positif bagi institusi. Suasana yang sebelumnya gersang berubah menjadi lebih hidup. Munculnya beberapa aktivitas unit kegiatan mahasiswa (UKM).
- b. Upaya untuk mensosialisasikan kesetaraan gender terus dilakukan, tidak hanya pada lingkup internal, tapi juga eksternal dengan melibatkan guru-guru BK SMA, SMK, MA se-Bandung Raya, Cimaahi dan sekitarnya. Diharapkan dari guru-guru ini dapat menularkan ke murid-murid di sekolah masing-masing bahwa paradigma teknik sama dengan laki-laki sudah tidak ada lagi.
- c. Mencantumkan KKG bagian dari komitmen pihak manajemen melalui sasaran mutu institusi, dimana prosentase penerima beasiswa sebanyak 25% dari seluruh jumlah mahasiswa Politeknik Manufaktur Bandung, dengan minimal 15% dari penerima beasiswa adalah perempuan, adalah bagian dari realisasi PUG. ♦

## 3.11

# MENGENALKAN GENDER SEAWAL MUNGKIN PADA MAHASISWA BARU

*Tulisan berikut ini adalah pengalaman lapangan dari Marlinda Apriyani, yang ditunjuk sebagai GFP di Politeknik Negeri Lampung (Polinela). Ia mencoba memberikan pengertian dan memasyarakatkan gender pada mahasiswa baru dalam rangkaian kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru (PKKMB). Apa yang dilakukannya itu juga bagian dari pembuktian bahwa gender di Polinela sudah tidak ada persoalan.*

Materi gender diberikan kepada mahasiswa baru Politeknik Negeri Lampung (Polinela). Wow, sesuatu banget. Luar biasa!. Hal ini merupakan kejadian pertama di sana dan menjadi catatan bersejarah.

Tentu hal itu terjadi karena dukungan pimpinan yang memberi kesempatan pada saya sebagai Gender Focal Point (GFP) untuk memberikan



DOK.POLITEKNIK NEGERI LAMPUNG

**Seorang GFP Politeknik Negeri Bandung sedang memberikan pemahaman tentang gender pada mahasiswa baru.**

sosialisasi Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG) kepada mahasiswa baru. Sosialisasi diberikan dalam kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru (PKKMB) Tahun 2018.

Kegiatan PKKMB di Polinela dilaksanakan selama satu minggu, diawali dengan kegiatan Latihan Kedisiplinan dan dilanjutkan dengan kegiatan Pengenalan Sistem Pendidikan Politeknik (PSP2). Sosialisasi gender untuk mahasiswa baru Polinela dianggap menjadi salah satu agenda penting yang harus dilaksanakan. Di Polinela masih ada beberapa program studi yang didominasi oleh mahasiswa atau sebaliknya, dominan mahasiswi. Sebagai contoh, Program Studi Mekanisasi Pertanian didominasi oleh maha-



***Sosialisasi gender ini masuk dalam kegiatan PSP2 pada hari ketiga, yaitu Kamis (6 September 2018). Jumlah mahasiswa/ mahasiswi baru yang mengikuti kegiatan ini sebanyak 980 orang.***

siswa (sekitar 95 persen) dan Program Studi Akuntansi didominasi oleh mahasiswi (sekitar 80 persen).

Sosialisasi gender ini masuk dalam kegiatan PSP2 pada hari ketiga. Jumlah mahasiswa baru yang mengikuti kegiatan ini  $\pm$  980 orang. Melihat peserta yang cukup banyak, materi yang diberikan disusun secara simpel dan dikemas menarik agar mudah diterima. Durasi waktu yang tersedia 120 menit.

Musik penyemangat dan video tentang gender menjadi salah satu daya tarik peserta untuk tetap fokus. Materi yang diberikan adalah pengertian gender, perbedaan antara istilah gender dan jenis kelamin, bagaimana melaksanakan KKG di kampus, bentuk-bentuk ketidakadilan gender, contoh-contoh wanita yang menginspirasi, serta materi tentang bahaya pergaulan bebas dan *free sex*.

Antusias mahasiswa baru dalam mengikuti materi ini cukup baik. Dilihat dari banyaknya pertanyaan yang diberikan pada saat sesi diskusi. Mereka sangat kritis.

Salah satu pertanyaan yang sangat menarik adalah bagaimana memberikan pemahaman gender kepada orangtua. Pertanya-



DOK.POLITEKNIK NEGERI LAMPUNG

Seorang GFP Politeknik Negeri Lampung sedang berdialog dengan mahasiswa baru pada kegiatan pemberian pemahaman tentang gender.





DOK.POLITEKNIK NEGERI LAMPUNG

Suasana ruang pertemuan saat pemberian materi pada mahasiswa baru tentang gender di Politeknik Negeri Lampung.

an ini disampaikan oleh mahasiswa yang memiliki hobi memasak tetapi dilarang orangtua karena orangtua beranggapan memasak adalah pekerjaan wanita. Padahal rumah merupakan awal dari konsep gender ini terbentuk.

Di rumah pula, sejak kecil sudah dibedakan antara warna pakaian, biru untuk anak laki dan merah muda untuk anak perempuan. Pekerjaan domestik seperti memasak, menyapu, mencuci baju, dan menyetrika adalah pekerjaan anak perempuan. Pekerjaan anak laki-laki mencuci kendaraan atau pekerjaan maskulin lainnya. Dan, pemahaman itu terjadi terus menerus.

Untuk menilai keberhasilan pemberian materi ini, peserta pertanyaan dalam bentuk *pre test* dan *post test*. Jumlah sampel sebanyak 60 mahasiswa yang tersebar dari berbagai program studi dan daerah. Nilai pemahaman tentang gender saat *pre test* sebesar 54. Hasil *post test*, terjadi peningkatan nilai menjadi 72. Hal ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan mampu diterima oleh peserta PKKMB Polinela.

Tentu saja saya bersyukur terhadap fakta tersebut karena pada awalnya sangat sulit memberi pengertian mengenai gender di

lingkungan kampus. Tantangan terberat menjadi GFP adalah membuka *mindset* pimpinan, teman, dan mahasiswa. Nada-nada miring sering kali harus saya terima ketika membicarakan tentang gender.

Istilah tentang kesetaraan gender sebagian orang adalah hal yang tabu untuk didiskusikan. Membicarakan gender, dianggap membicarakan wanita yang menuntut hak melebihi kodratnya.

Anggapan seperti ini bisa saya maklumi. Pada awalnya pemahaman saya tentang gender juga seperti mereka. Setelah menjadi GFP dan sering berdiskusi dengan teman-teman sesama GFP, saya baru mengerti bahwa gender bukan diperuntukkan untuk wanita saja, melainkan cara bersikap dan menjalani peran sebagai laki-laki dan perempuan.

### **Ruang Laktasi dan Daycare**

Saat ini GFP Politeknik Negeri Lampung sedang mengusulkan fasilitas ruang laktasi dan tempat penitipan anak (*day*



DOK.POLITEKNIK NEGERI LAMPUNG

Dialog seorang GFP di Politeknik Negeri Lampung dengan mahasiswa baru dalam pemberian materi pengenalan gender.

care). Pimpinan Polinela menanggapi dengan baik dan sangat mendukung.

Ketersediaan ruang laktasi dan tempat penitipan anak (*day care*) merupakan salah satu bentuk kepedulian bagi para pekerja perempuan yang telah menjadi ibu. Terlebih ASI (Air Susu Ibu) eksklusif merupakan hak anak yang harus diberikan ibu meski dalam kondisi bekerja.

Keberadaan ruangan ini akan memberikan kenyamanan bagi pegawai perempuan yang bekerja, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Saat ini lebih dari 60 persen dosen, teknisi atau PLP, dan karyawan di Polinela adalah ibu muda. Ketersediaan ruang laktasi dan *day care* sangat dibutuhkan. Semoga mimpi ini segera menjadi kenyataan. ♦

### Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di Politeknik Negeri Lampung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Upaya mengenalkan dan melibatkan mahasiswa baru tentang pengertian dan makna gender merupakan langkah strategis untuk mencapai tujuan yang jauh lebih besar. Cara ini meski tidak mengeluarkan biaya besar cukup mengenai sasaran.
- b. Usulan untuk mengadakan ruang laktasi dan *day care* kepada pimpinan merupakan upaya untuk membangun kesadaran terhadap program PUG dalam lingkup institusi. ♦

## 3.12

# MAHASISWA DISABILITAS BISA BERKARYA

*Berbeda dengan politeknik lain, yang menjalankan program kesetaraan berbasis gender. Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) mengambil peran dan menjalankan program kesetaraan dengan memilih kelompok disabilitas. Meski butuh perhatian ekstra dalam praktiknya, tapi hasilnya memberikan kebanggaan tersendiri, karena dapat membangun dan membangkitkan kepercayaan diri pada mahasiswa dari kelompok berkebutuhan khusus. Inilah kisah yang ditulis oleh **Respati Prajna Vashti** penanggungjawab GFP di PNJ.*



Antin sudah mulai penuh, aroma masakan sudah mulai bercampur, pedagang jus tidak kalah ramai, saya ikut mengantri di antara mahasiswa. Tiba-tiba datang seorang mahasiswa yang tidak mau masuk antrian, ternyata sang pedagang sudah biasa menghadapi, tanpa ditanya ia menjelaskan “maklum anak-anak spesial” katanya, saya hanya tersenyum.



---

*Saat ini ada 78 mahasiswa terdiri dari 61 mahasiswa laki-laki dan 17 mahasiswa perempuan berkebutuhan khusus. Mereka tersebar pada beberapa peminatan atau konsentrasi dari program studi manajemen pemasaran berkebutuhan khusus; Art&Craft; Kesenian; Komputer; dan Desain Grafis.*

---

Kamis, 2 Agustus 2018 hari itu, saya menunggu bus di halte kampus. Ada pandangan yang berbeda diantara mahasiswa yang juga menunggu. Tatapan matanya tak biasa, gerak tubuhnya tak seirama, ia menarik.

Di Stasiun Pondok Cina, kami bertemu lagi, mau kemana anak ini? Barulah saat itu saya sadar, bahwa kampus kami Politeknik Negeri Jakarta (PNJ) menerima mahasiswa eksekutif. Menarik, tapi penuh tantangan, mulai dari pengajar yang khusus, psikologi, dan fasilitas penunjang aktivitas.

Saat ini ada 78 mahasiswa terdiri dari 61 mahasiswa laki-laki dan 17 mahasiswa perempuan berkebutuhan khusus. Mereka tersebar pada beberapa peminatan atau konsentrasi dari program studi manajemen pemasaran berkebutuhan khusus; Art & Craft (menjahit, kriya, keramik, dan landscape); Kesenian (seni tari, seni lukis, seni pertunjukan, dan seni musik); Komputer (pengetikan, e-commerce, database, dan web-programming); Desain Grafis (sablon, animasi, fotografi, dan coreldraw).

Beberapa masyarakat menilai terhadap anak berkebutuhan khusus masih tidak bijak. Mereka dianggap hanya memiliki kekurangan, dan selalu menyulitkan. Bahkan mereka menganggap bahwa Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) tidak memiliki masa depan. Pengetahuan yang tidak cukup membuat lingkungan tidak sedikit memandang sebelah mata. Seperti apapun kekurangan



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

**Dua mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta sedang mengamati struktur jembatan pada saat praktik kerja lapangan.**

yang dimiliki seseorang, mereka adalah sebaik-baiknya ciptaan Tuhan.

Dalam rangka memberikan kontribusi kepada masyarakat berkebutuhan khusus itulah PNJ, sejak tahun akademik 2009/2010, telah menyelenggarakan pendidikan untuk mahasiswa disabilitas, dan berdasarkan Mandat Dirjen Dikti Nomor 549/E/T/2011 untuk menyelenggarakan program studi bagi mahasiswa Warga Negara Berkebutuhan Khusus.

Selanjutnya secara resmi pada 17 April 2013, PNJ mendapatkan SK Dirjen No.96/F/0/2013, yakni surat izin penyelenggaraan: Program Studi D3 Manajemen Pemasaran untuk Mahasiswa Berkebutuhan Khusus. Program studi ini menerima individu dengan disabilitas intelektual (antara lain seperti *slow learner*, *down syndrome*, *celebral palsy*, *autistik*, *diskalkulia*, *disleksia*, dan *tunarungu*).

Program studi ini memiliki visi mewujudkan program yang profesional bagi warga negara berkebutuhan khusus agar produktif di masyarakat pada tahun 2021.



Bentuk apa saja yang dilakukan? Antara lain, mengembangkan sumber daya manusia melalui pendidikan bagi warga negara berkebutuhan khusus yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa di bidang Manajemen Pemasaran; melaksanakan penelitian dan pengabdian masyarakat secara optimal yang berkaitan dengan Warga Negara Berkebutuhan Khusus.

Proses pembelajaran terbagi dalam teori dan praktik. Untuk teori, penjelasan dengan kata-kata dan contoh-contoh yang konkret, mencatat materi teori seperti pada umumnya mencatat dalam kegiatan pembelajaran. Sedangkan praktik, dengan memberikan contoh, kemudian tugas dalam bentuk praktik yang sederhana sampai pada tingkat kesulitan menengah. Kegiatan tersebut dilakukan dengan pendampingan.

Adanya perbedaan karakteristik pada setiap peserta didik membuat Prodi ini melibatkan psikolog untuk mendampingi mahasiswa, baik dalam proses belajar maupun ketika mereka mendapatkan permasalahan.

Permasalahan yang terjadi atau sering muncul adalah seperti agresivitas yang tinggi, maka yang bersangkutan akan ditempatkan di ruang yang lebih nyaman atau sepi (tidak di ruang kelas yang ada teman-temannya, sehingga siswa menjadi lebih tenang, setelah situasi siswa dapat kembali ke kelas untuk melanjutkan proses belajar bersama dengan teman-teman.

Setiap mahasiswa program studi ini menghasilkan sebuah produk, sesuai dengan program studi, antara lain produk art & craft; kesenian komputer; desain grafis dan lainnya.

Proses belajar sama dengan mahasiswa pada umumnya, hanya waktu yang sedikit membedakan. Pada akhir belajar mahasiswa tetap membuat tugas akhir. Hasil belajar dalam bentuk ijazah.

Beberapa orang tua yang ditemui saat mengantar dan mendampingi anak-anaknya kuliah mengakui senang ada perguruan tinggi yang peduli terhadap anak-anak berkebutuhan khusus. "Dulu saya berpikir setelah lulus SMA mau melanjutkan ke mana. Ternyata PNJ bisa menampung anak-anak kami. Hanya saja

yang menjadi harapan para orang tua berikutnya adalah setelah anak-anak lulus belum ada perusahaan yang mau menampung atau menerima mereka bekerja,” kata Firliyanti. ◆

### **Kesimpulan:**

Dari pelaksanaan program kesetaraan yang dilakukan di PNJ dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Menerima mahasiswa dari anak berkebutuhan khusus (ABK) adalah program lain dari pelaksanaan kesetaraan yang dijalankan politeknik.
- b. Dibutuhkan tempat atau perusahaan untuk menampung lulusan ABK, sebagai bagian dari pelaksanaan kesetaraan. ◆



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

Dua mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta sedang mengamati struktur jembatan pada saat praktik kerja lapangan dalam simulasi.

## 3.13

# KETIKA PEREMPUAN MEMIMPIN

*Benarkah persoalan kesetaraan gender di politeknik bukan lagi jadi persoalan? Kiranya kehadiran sosok perempuan sebagai Ketua Program Studi Mekatronika di Politeknik Elektronika Negeri Surabaya (PENS) adalah jawaban dan bukti nyata dari pernyataan beberapa direktur politeknik bahwa persoalan gender di politeknik bukan lagi masalah.*

Endah Suryawati Ningrum nama perempuan yang dipercaya untuk menjadi Ketua Program Studi Mekatronika, disiplin ilmu yang sebenarnya lebih akrab dengan dunia laki-laki. Namun tempat itu justru membuat perempuan kelahiran Surabaya, 12 Januari 1975, mengukir banyak prestasi.

Salah satunya adalah *electric wheel chair*

yang dirancang Endah khusus untuk anak-anak penyandang disabilitas. “Semua berawal saat saya main ke salah satu sekolah Yayasan Penyandang Anak Cacat (YPAC),” katanya saat mengawali kisah tentang ide pembuatan kursi roda elektrik.

Di YPAC ia melihat siswa disabilitas masih sangat bergantung pada orang tua, padahal usianya sudah beranjak remaja. Lalu munculah dari pengamatan itu untuk merancang kursi roda elektrik (*electric wheel chair*). Kursi roda rancangan Endah tidak seperti pada umumnya. Ia dapat digerakan dengan tombol listrik yang telah dirancang sedemikian rupa. Rodanya mirip sebuah tank. Fitur dan kemanfaatannya tentu saja jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan kursi roda konvensional. Kursi rancangan Endah ini dilengkapi tombol di sisi kanan. Fungsinya menggerakkan ke mana kursi akan berjalan. Dengan tombol itu, mobilitas penyandang disabilitas bisa terbantu.

Bukan hanya itu, kursi rancangan Endah bisa bermanuver dengan leluasa untuk bisa naik turun tangga dan berjalan menanjak. Juga bisa dinaik-turunkan ketinggiannya, sehingga penyandang disabilitas bisa menjangkau benda yang berada di atas meja dengan mudah.

Bagaimana soal keamanannya? Endah mengaku telah bekerja sama dengan dokter ortopedi. Kursi ini bahkan telah diuji cobakan kepada beberapa siswa penyandang disabilitas.

Rancangan kursi roda ini menjadi salah satu *masterpiece* bagi ibu tiga orang anak ini. Dia tidak canggung bergelut dengan dunia kelistrikan, mekatronik, dan sistem rancangan robot. Dunia yang identik dengan laki-laki. Bahkan ia menjadi ketua program studi mekatronika yang mayoritas dosen dan mahasiswanya adalah laki-laki. “Di program studi ini hanya ada tiga orang yang perempuan. Sisanya adalah laki-laki sebanyak 15 orang,” kata Endah yang pernah menjadi dosen terbaik di PENS pada tahun 2011.

Di PENS ada dua perempuan yang menjabat sebagai ketua program studi. “Pemilihannya berlangsung terbuka sesuai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Toh pada kenyataannya





DOK.PEDP- POLITEKNIK ELEKTRONIKA NEGERI SURABAYA

**Mahasiswa Politeknik Elektronika Negeri Surabaya sedang praktik di laboratorium rangkaian listrik.**

dua perempuan itu mampu memimpin di tengah banyaknya laki-laki di PENS,” kata Edi Satriyanto, Pembantu Direktur IV Bidang Kerjasama.

Bagaimana menjadi pimpinan di tengah mayoritas kaum laki-laki? “Tidak ada persoalan. Semua berjalan baik-baik saja. Perempuan justru punya kelebihan. Dalam hal menyimpan dokumen biasanya lebih telaten,” kata Endah.

Endah mengaku kalo dirinya tidak memimpin, tapi hanya mengkoordinasikan pekerjaan yang harus dilakukannya di tingkat program studi. Ia memang sempat bertanya kepada dosen laki-laki apakah ia pantas dan mampu untuk menjadi pemimpin. “Tapi saat dilakukan pemilihan, saya terpilih secara aklamasi tidak ada voting. Seingat saya, dalam perjalanan sejak dibangun kuliah saya selalu berada di tengah-tengah kaum laki-laki. Saat menempuh S1, perempuannya hanya tujuh dari 150-an mahasiswa, demikian pula saat menempuh S2, saya hanya seorang dari 13 mahasiswa. Jadi tidak ada persoalan bagi saya,” katanya.



Bagaimana kiat membagi waktu untuk keluarga? “Saya mencoba membagi waktu dan berbagi peran dengan suami. Alhamdulillah sampai saat ini tidak ada masalah meski saya mendapat tugas ke luar kota sekali pun. Kalo saya ke luar kota, maka yang mengantar dan menjemput anak-anak di sekolah suami,” katanya.

Dalam pandangan Endah, di lingkungan tempatnya bekerja tidak ada persoalan masalah gender. Semuanya berjalan biasa-biasa saja. “Kami dipersilahkan membawa putra-putri ke kampus, toh di sini selalu saja ada rekan yang mau menjaga atau mengawasi. Karena mereka menyadari itu dilakukan tidak tiap waktu. Bahkan yang sering membawa anak-anak ke kampus justru yang laki-laki,” katanya.

Endah pernah juga ditanya oleh seorang dosen dari Jepang, tentang jabatan dan aktivitasnya sebagai dosen, apakah tidak mengganggu dan bagaimana soal suami? “Saya jelaskan kami berbagi peran dengan suami, karena anak-anak adalah anak kami berdua. Berbeda di Jepang katanya, tidak seperti itu, karena suami sudah bekerja mencari uang, maka anak menjadi tanggungjawab isteri di rumah untuk mengasuhnya. Jika ada perempuan Jepang berkomitmen untuk bekerja di luar, biasanya ia tidak menikah.” ♦

### Kesimpulan:

Dari kegiatan yang telah dilakukan di PENS dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Memberikan kesempatan pada perempuan untuk menjadi ketua program studi yang didominasi laki-laki adalah bagian dari upaya dalam menjalankan program kesetaraan gender.
- b. Ketika perempuan diberi kesempatan untuk memimpin dan berkarya, perhatian terhadap disabilitas pun, menjadi fokus tersendiri, sehingga kesetaraan pun berjalan dengan semestinya. ♦

## 3.14

# PRESTASI MAHASISWI MENGINSPIRASI PROGRAM KESETARAAN GENDER

*Tulisan berikut sumbangan tulisan yang dibuat oleh **Budi Indra Syahdewa**, GFP dari Politeknik Negeri Medan (Polimed) tentang kisah mahasiswi Bidikmisi yang punya prestasi luar biasa di tengah minoritas perempuan pada Program Studi Teknik Mesin. Rizky Morany Saragih, nama mahasiswa ini telah menginspirasi banyak orang tentang kesetaraan gender di Polimed.*

“Ky, tidak usah lanjut kuliah ya, kami tidak punya uang yang cukup untuk membiayai kuliah kamu”.

Kata-kata itu tak pernah terlupakan oleh seorang Rizky Morany Saragih, akrab dipanggil Kiky, yang lahir di Desa Bandar Pasir Mandoge, 21 tahun lalu, tepatnya 2 Oktober 1997.

Lahir sebagai anak ke empat dari enam bersaudara, dari bapak seorang petani dan ibu



Rizky Morany Saragih

seorang penjahit, Kiky hidup jauh dari kemewahan, untuk tidak dikatakan pas-pasan. Makan dengan nasi dan lauk ikan asin sudah merupakan menu langganan hampir setiap hari untuk keluarganya. Sayuran yang ditanam Bapak pun sering kali membantu penghematan pengeluaran keluarga. Penghematan memang harus dilakukan dalam segala hal untuk memenuhi kebutuhan biaya pendidikan dua orang adik Kiky yang masih duduk di bangku sekolah dan perguruan tinggi.

Kiky berhasil masuk dan kuliah di Politeknik Negeri Medan (Polmed) melalui jalur Beasiswa Bidikmisi. Hal ini dilakukannya tanpa sepengetahuan orangtua yang sejak awal sudah mengatakan bahwa tidak ada uang untuk membiayai kuliahnya. Semua berkas diurusnya sendiri sampai akhirnya dia dinyatakan diterima di Program Studi Teknik Mesin (Prodi ME), yang sebenarnya bukan pilihan utamanya.

Bahkan Kiky sempat bertanya pada dirinya sendiri “Aku mau jadi apa kalau sudah tamat? Apa jadi montir?”. Program studi ini



---

***Di balik semua tantangan dan kekhawatiran tersebut ternyata banyak juga hal-hal yang membahagiakan Kiky selama kuliah di Polmed.***

---

akhirnya tetap diterimanya karena dia menyukai tantangan.

Berbagai tantangan hadir di hadapan Kiky setelah memutuskan untuk kuliah di Polmed. Bukan saja tantangan dari orangtua yang mengkhawatirkan anak gadisnya terancam tidak makan karena beasiswa Bidikmisi hanya cukup untuk biaya sewa kamar kost, juga dari dirinya sendiri yang awalnya tak menyukai Teknik Mesin.

Prodi ME sejak awal dikenal sebagai prodinya mahasiswa, bukan mahasiswi. Tidak banyak kaum perempuan yang tertarik dengan bidang studi ini, seperti juga halnya Kiky sebelum dia menemukan sendiri bahwa program studi ini banyak memberi dampak baik bagi masyarakat, khususnya yang kurang mampu. Keinginan untuk membantu masyarakat telah membuatnya menyukai bidang studi ini.

Memasuki semester pertama perkuliahan Kiky merasa sedikit canggung, karena hanya Kiky satu-satunya mahasiswi di kelasnya. Namun seiring berjalannya waktu, Kiky menemukan bahwa pria tak seburuk yang dipikirkannya. Mereka menghormati dan menjadi teman baik, bahkan sering membantu saat kerja di bengkel.

Pekerjaan di bengkel awalnya terasa berat namun dapat dilewatinya dan mulai menyukai terutama saat melihat benda-benda kerjanya selesai. Ada rasa bangga tersendiri pada diri Kiky bahwa perempuan juga dapat melakukan “pekerjaan yang orang katakan pekerjaan laki-laki” walaupun terkadang masih ada sedikit rasa takut menghadapi mesin yang agak mengancam keselamatan seperti mesin gerinda. Tapi Kiky mencoba untuk mengatasi rasa takutnya itu perlahan-lahan seiring berjalannya waktu.

Di balik semua tantangan dan kekhawatiran tersebut ternyata banyak juga hal-hal yang membahagiakan Kiky selama kuliah di Polmed. Pertama, saat pertama sekali naik pesawat gratis, karena dibiayai oleh Polmed untuk mengikuti *National Polytechnic English Olympic* (NPEO) 2016 di Batam. Perasaan yang tak menentu bercampur di dada saat mulai lepas landas dan selama berada di pesawat, khususnya saat ada guncangan. Tapi Kiky tetap berusaha tenang sambil terus berdoa sampai pesawat mendarat dengan selamat.

Menjadi Juara I dalam lomba *Story Telling* NPEO 2016 adalah prestasi yang tak pernah dibayangkannya sebelumnya. Tidak menyangka akan menyabet medali Juara 1, Kiky menumpahkan rasa kebahagiaannya setelah sampai di kamar hotel. Air mata bahagia tumpah ruah dan bersyukur kepada Tuhan yang begitu sayang dan memberikan kesempatan untuk menjadi juara. Pada tahun yang sama Kiky juga menjadi juara I *Speech Competition* dalam Pesta Ilmiah Nasional 2016.

Tapi kemenangan sebagai Juara I tidak selalu bersamanya ketika Kiky harus menerima hasil lomba sebagai Juara 4 dalam perlombaan yang sama pada tahun berikutnya di Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Kiky berprinsip tidak perlu sombong ketika menang dan tak perlu berkecil hati jika kalah. Kompensasinya adalah Kiky dikirim sebagai delegasi Indonesia untuk *Asia Pasific Future Leader Conference*, dan berhasil menjadi *Performer* yang menampilkan budaya Indonesia dari begitu banyak delegasi negara lain yang mengajukan diri.

Prestasi kembali diukir Kiky dalam NPEO 2018 di Bandung, Jawa Barat. Piala Juara I diboyongnya ke Medan. Kemenangan kali ini disambut dengan cukup dramatis mengingat hasil lomba tahun sebelumnya yang kurang memuaskan. Berdebar jantung saat menantikan hasil lomba diumumkan karena persaingan antar peserta memang cukup ketat. Kali ini tidak hanya Kiky yang menangis bahagia, semua anggota kontingen Polmed untuk NPEO 2018 turut melebur dalam tangis bahagia.

Prestasi demi prestasi diukir Kiky hingga akhirnya terpilih menjadi Ketua Unit Kegiatan Mahasiswa *English Public Speaking* di kampus (UKM EPS), dengan jumlah anggota ratusan mahasiswa yang punya ketertarikan dalam bahasa Inggris dan kegiatan-kegiatan lombanya.

Kiky telah berhasil menciptakan prestasi-prestasi dalam kegiatan ekstra kurikuler dan juga prestasi akademik. Setelah menyelesaikan Proyek Akhir berjudul Rancang Bangun Mesin Pengayak Pupuk Kandang Sistem Rotasi Kapasitas 75 kg/jam, Kiky diwisuda pada bulan Oktober 2018 dengan IP kumulatif 3,05 dan selanjutnya berharap dapat memenangkan beasiswa belajar ke Taiwan untuk 'Double Degree Program'. ♦

### Kesimpulan:

Dari apa yang telah dialami Kiky sebagai mahasiswi satu-satunya diangkatannya pada Program Studi Teknik Mesin, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kehadiran perempuan di lingkungan yang didominasi laki-laki tidak menyurutkan Kiky untuk mengukir prestasi, bahkan telah menginspirasi banyak orang bahwa perempuan bisa berprestasi di tengah laki-laki.
- b. Bagi institusi Politeknik Negeri Medan, menerima mahasiswa dengan mengesampingkan pada jenis kelamin tertentu, telah berbuah pada berhasilnya program pengarusutamaan gender.
- c. Prestasi yang diukir oleh Kiky membuktikan bahwa Politeknik Negeri Medan tidak menjadikan perempuan termarginalkan. Bahkan sebaliknya apa yang telah dicapai Kiky menjadi motivasi tersendiri bagi mahasiswa lain untuk mengukir prestasi serupa. ♦





DOK.POLITEKNIK NEGERI BATAM

**Mahasiswa Politeknik Negeri  
Batam saat mengopaeraskan alat  
pembuatan layer PCB.**

## 3.15

# DAY CARE, BERAWAL DARI SOSIALISASI PUG

*Bagi dosen dan karyawan muda, berbagai waktu antara mengurus anak dan menjalani pekerjaan adalah pekerjaan yang kadang menyita waktu tersendiri. Perkara bagaimana menitipkan anak misalnya, kadang menjadi penghambat kinerja.*

*Inilah kisah pembentukan day care yang ditulis oleh **Anik Kusmintarti**, GFP di Politeknik Negeri Malang. Dukungan dari pimpinan menjadi salah satu penyemangat untuk mewujudkan day care.*



Riwayat pembentukan day care di Politeknik Negeri Malang (Polinema), berawal dari acara Sosialisasi Pengarusutamaan Gender (PUG) kepada karyawan Polinema, 4 Mei 2018 lalu. Di akhir acara, saya, Ibu Romlah, dan Ibu Pipit dari Jurusan Elektro, mengobrol ringan mengenai tempat penitipan anak (TPA).

Ibu Pipit, yang memiliki anak balita, mengata-

kan, “Misal di Polinema ada TPA, ibu-ibu yang memiliki balita seperti saya tidak perlu jauh-jauh menitipkan anak. Sekarang ini saya harus menitipkan anak di TPA sebelum berangkat ke kantor karena kami tidak memiliki pengasuh anak.”

“Setuju Bu.... di Polinema banyak ibu-ibu muda yang anaknya masih kecil. Saya dengar, sebelum ke kantor mereka menitipkan anak-anaknya terlebih dahulu di *day care*,” kata Ibu Romlah, yang duduknya tidak jauh dari Ibu Pipit.

“Bagaimana kalau kita sampaikan saja kebutuhan *day care* ini ke Bapak Direktur? Akan saya bantu untuk menyampaikan kepada beliau,” lanjut Ibu Romlah.

Saya dan Ibu Pipit mendukungnya. Selang beberapa hari kemudian, Ibu Romlah memberikan kabar bahwa Direktur, Bapak Drs. Awan Setiawan, MM., sangat mendukung pendirian *day care* di Polinema.

### **Berburu Data**

Beberapa hari kemudian ide pendirian *day care* saya sampaikan kepada Ibu Dwina dari Jurusan Kimia, dan beliau mengatakan, “Sebaiknya ada data dukung yang dapat dijadikan alasan mengapa ibu-ibu muda yang memiliki balita membutuhkan tempat penitipan anak (TPA).”

Saat itu juga Ibu Nanik, Dosen Jurusan Kimia, dan Ibu Ade, pegawai administrasi Jurusan Kimia, kami minta bergabung dalam rapat. Kami meminta pendapat mereka tentang ide pendirian *day care* tersebut. Itulah awal kami berburu data. Mengumpulkannya sebanyak mungkin.

Ibu Nanik mengatakan, jika di Polinema ada *day care*, maka dirinya yang pertama kali akan mendaftar. “Saya dan suami sama-sama bekerja dan merasa kesulitan mencari pengasuh. Selama ini, setiap akan berangkat ke kantor, saya menitipkan anak terlebih dahulu ke *day care* yang berlokasi cukup jauh dari kantor,” tandas Ibu Nanik.

Mendengarkan cerita Ibu Nanik, kepala Ibu Ade mengganggu-



---

***Beberapa hari kemudian ide pendirian day care saya sampaikan kepada Ibu Dwina dari Jurusan Kimia, dan beliau mengatakan, sebaiknya ada data dukung yang dapat dijadikan alasan mengapa ibu-ibu muda yang memiliki balita membutuhkan tempat penitipan anak (TPA).***

---

angguk. Tanda setuju. Beliau mengalami kondisi sama dengan ibu muda lainnya. Kemudian, saya tanya berapa biaya per bulan menitipkan anak di day care, Ibu Ade mengatakan sekitar Rp 800.000,00 sampai dengan Rp 1.000.000,00., dari pukul 07.30 sampai dengan pukul 16.00.

Merasa belum cukup dengan data yang ada, saya menanyakan kepada karyawan yang lain, Ibu Resha dari ETU. Beliau mengatakan, “Dulu waktu saya belum memiliki balita, bisa datang ke kantor pagi hari. Sekarang setelah saya memiliki balita, saya mulai memikirkan pengasuh anak. Namun kalau pengasuh tidak datang, saya bingung harus menitipkan kepada siapa.”

Ibu Resha melanjutkan, “Sebagai ibu saya ingin memberikan yang terbaik untuk anak saya. Kodrat sebagai ibu ingin dapat menyaksikan tumbuh kembang anak secara utuh sambil bekerja, tidak bisa terpenuhi. Ini yang menjadi masalah. Tidak mudah mendapatkan tempat penitipan anak yang dekat dengan kantor. Saya membayangkan di Polinema ada day care, betapa senangnya.”

Hal senada disampaikan oleh Ibu Padma dari Jurusan Akuntansi, dan seorang ibu dua anak yang masing-masing berusia 1 tahun dan 3 tahun. Beliau mengatakan, bahwa pendirian day care di kampus sangat berarti bagi saya dan ibu-ibu muda lain yang memiliki anak balita.

“Kami tidak akan lagi bingung mencari tempat terpercaya untuk menitipkan anak-anak kami, karena lokasinya dekat dengan tempat bekerja. Selain itu, kapan saja kami bisa melihat anak-anak di sela-sela ketika berada di kantor. Kami pun dapat memberikan ASI secara langsung. Besar harapan saya, mewakili ibu-ibu muda lain, pendirian *day care* di Polinema harus bagus dan berkualitas, sehingga pikiran kami tenang, anak-anak kami senang dan pekerjaan semakin lancar.”

Setelah mendapat data dukungan dari karyawan, saya berfikir seperti apa program *day care*? Saya bersama Ibu Andi Asdani dari Jurusan Akuntansi kemudian berbagi pikiran mencari lokasi studi banding atau survei *day care* di tempat lain. Dari beberapa nama yang muncul dalam diskusi, akhirnya kami menentukan tempat penitipan anak (TPA) yang dikelola oleh Universitas Brawijaya yang akan kami kunjungi.

Hasil kunjungan sedikit memberikan gambaran TPA seperti apa yang akan didirikan. Waktu itu kami sepakat akan mendirikan *day care* untuk anak usia 6 bulan-3 tahun.

Masalah masih muncul, dimana ruang *day care*? Kami bertiga: Saya, Ibu Andi Asdani, dan Ibu Romlah, menghadap Direktur untuk menceritakan masalah ruangan *day care*. Bapak Direktur mempersilakan kami untuk mencari tempat yang cocok. Setelah *clingak-clinguk*, mencari sana-sini, kami memilih sebuah ruangan di gedung AX lantai 3. Maka, di situlah *day care* kami didirikan. Semoga berkah. ♦

## BAGIAN EMPAT

---

# KEMAJUAN GENDER DI PEDP DAN POLITEKNIK

*Angin tidak berhembus untuk  
menggoyangkan pepohonan, melainkan  
menguji kekuatan akarnya.*

**Ali bin Abi Thalib**

---

**Ali bin Abi Thalib** *radhiyallahu 'anhu* adalah sahabat yang terkemuka di kalangan umat Islam sekaligus sepupu Nabi Muhammad SAW yang menjadi khalifah ke-4 (khulafaur rosyidin) setelah kekhalifhan Utsman bin Affan. Ali adalah sosok yang cerdas dan tampan. Tumbuh berkembang dalam didikan rumah tangga kenabian, dialah orang pertama yang masuk Islam dari golongan anak kecil. Ali dengan teguh menolak sikap yang tidak sesuai dengan kebenaran, atau syari'ah, atau akhlak atau kemuliaan. Ali adalah sifat orang yang kuat, baik dalam kepribadiannya, pendapatnya dan dalam memegang kebenaran.





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JEMBER

**Mahasiswa Politeknik Negeri Jember  
di laboratorium culture jaringan  
sedang mengamati pertumbuhan  
media tanam yang mereka siapkan.**

Pelaksana PEDP boleh berbangga, karena program PUG tercapai dengan baik. Terbentuknya GFP dan komitmen para pimpinan politeknik yang tertuang dalam deklarasi pelaksanaan PUG, salah satu buktinya.

Bukti lainnya, adalah kisah yang ditulis oleh Yackob Astor, seorang GFP di Politeknik Negeri Bandung perihal dimasukkannya isu gender terkait dengan penerimaan mahasiswa baru, dalam Statuta Polban per 15 Agustus 2018 dan telah diundangkan.

Kesetaraan gender di lingkungan politeknik penerima hibah PEDP umumnya sudah berjalan baik. Kalau toh masih ada masalah, akan lebih mudah menyelesaikannya, karena pimpinan lembaga telah berkomitmen dalam pelaksanaan PUG. Justru sebenarnya masalah kesetaraan gender muncul di dunia industri, yang masih membedakan jenis pekerjaan yang dianggap lebih cocok untuk laki-laki atau perempuan.

Diungkapkan Yackob Astor, yang terjadi di Polban, khususnya di Jurusan Teknik Sipil, semula terdapat pemasalahan gender tentang ketimpangan jumlah mahasiswa dan mahasiswi, juga belum terpisahnya fasilitas toilet untuk laki-laki dan perempuan.

Tapi permasalahan seperti itu lambat laun dapat teratasi. Berdasarkan data, terdapat perubahan lebih baik menuju kesetaraan gender. Pada tiga-empat tahun lalu di Prodi Konstruksi Bangunan Gedung, Jurusan Teknik Sipil, satu kelas terdiri 25-30 orang, jumlah laki-laknya jauh lebih banyak. Sekarang jumlah mahasiswa dan mahasiswi mulai berimbang, bahkan pernah dalam periode justru lebih banyak mahasiswi. Jika kini ditotal, Jurusan Teknik Sipil yang terdiri dari 4 (empat) Prodi, sudah merata antara jumlah mahasiswa dan mahasiswi. Komposisinya relatif berimbang. Artinya paling sedikit di Polban telah menjalankan 7 (tujuh) elemen PUG, masing-masing terkait dengan komitmen, kebijakan dan program, kelembagaan, sumber daya, data terpilah, *tools* dan jejaring (*networking*).

Lain lagi cerita yang ditulis oleh Marlinda Apriyani, seorang GFP dari Politeknik Negeri Lampung (Polinela). Ia mencoba memberikan *pengertian dan memasyarakatkan tentang gender sejak awal pada*

*mahasiswa baru dalam rangkaian kegiatan Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru (PKKMB). Apa yang dilakukannya itu adalah pembuktian bahwa gender di Polinela sudah tidak ada persoalan.*

Tentu kegiatan pengenalan gender pada mahasiswa baru ini terjadi karena dukungan pemimpin, yang memberi kesempatan pada GFP untuk memberikan sosialisasi KKG.

Menariknya lagi, untuk menilai keberhasilan pemberian materi tersebut, Marlinda memberikan *pre test* dan *post test* kepada 60 mahasiswa yang tersebar dari berbagai program studi dan daerah. Hasil *pre test* menunjukkan, nilai 54 untuk pemahaman tentang gender, sedang hasil *post test*, meningkat nilai menjadi 72. Ini menunjukkan bahwa materi yang disampaikan mampu diterima oleh peserta PKKMB Polinela yang berjumlah hampir 1.000 orang.

Kesadaran beberapa GFP dalam pengusulan fasilitas *day care* juga perlu dijadikan catatan tersendiri tentang keberhasilan KKG di politeknik.

Upaya dan capaian semua itu selaras dengan kebijakan Pemerintah Indonesia yang tertuang dalam Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 tentang PUG, jauh sebelum proyek PEDP —yang didalamnya mensyaratkan capaian terkait dengan gender. Memang pada dasarnya Pemerintah Indonesia, telah mendiskripsikan isu gender dengan baik dalam konstitusi, di mana negara menjamin persamaan hak dan kedudukan setiap warga negara, laki-laki dan perempuan. ◆

## 4.1

# TERBENTUKNYA GENDER FOCAL POINT

*Realisasi nyata terkait dengan kesetaraan gender dalam PEDP, bukan hanya ditunjukkan dari terbukanya kesempatan perempuan memasuki beberapa program studi yang selama ini didominasi kaum laki-laki, atau bertambahnya angka statistik kaum hawa di tiap prodi, tapi juga ditunjukkan dengan terbentuknya Gender Focal Point (GFP) di 32 politeknik penerima dana hibah PEDP, 6 (enam) diantaranya laki-laki. Saat buku ini disusun, jumlah GFP sudah bertambah jumlahnya karena politeknik telah membentuk Tim GFP di masing-masing institusinya.*



ewayani, konsultan gender PEDP berharap dengan terbentuknya focal point, di masa mendatang, ketika program PEDP sudah selesai, upaya mengarusutamakan perspektif keadilan dan kesetaraan gender (PUG) dalam seluruh proses program/kegiatan politeknik bisa tetap berjalan karena ada yang mengawal. Kesadaran ini dibangun melalui





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

**Mahasiswa Politeknik Negeri Jakarta saat mendengarkan arahan dalam kerja praktik lapangan.**

kegiatan-kegiatan *workshop* berkelanjutan bersama politeknik yang telah menyiapkan diri sebagai *focal point*.

Sebagai langkah awal memulai melaksanakan PUG di PEDP pembentukan tim *focal point* merupakan cara yang efektif. Pembentukan diawali dengan pengiriman surat kepada direktur politeknik untuk mengirimkan perwakilannya sebagai *focal point*. Langkah selanjutnya adalah melakukan *asessment* terkait dengan pengetahuan tentang gender untuk selanjutnya melakukan pelatihan.

Prasyarat untuk menjadi *focal point* sangatlah sederhana yakni punya waktu dan bersedia mendalami gender. Pada akhirnya setelah diawali dengan pelatihan gender dibentuklah tim GFP pada awal Oktober 2017.

Sedikitnya ada lima peran yang dimainkan di tiap *focal point*, masing-masing sebagai (i) penghubung antara PIU dan politeknik; (ii) fasilitator; (iii) pemantau; (iv) penyebar informasi; dan (v) sebagai agen pembaharu.

Penentuan peran ini dilakukan secara partisipatif untuk menjamin adanya rasa kepemilikan. Sebagai rasa ikut memiliki terhadap peran yang sudah disepakati bersama, beberapa politeknik telah mencoba melakukan peran tersebut. Sebut saja apa yang dilakukan oleh Emma Dwi Ariyani, sebagai seorang *GFP* di Politeknik Manufaktur Bandung (Polman).

Dalam salah satu ceritanya, Emma mencoba menjalankan peran sebagai *GFP* yang melakukan penyebaran informasi melalui sosialisasi KKG lewat proses promosi ujian masuk tahun 2018. Polman menyediakan waktu dan tempat untuk sosialisasi tentang KKG di politeknik kepada guru-guru BK SMA, SMK, MA se-Bandung Raya, Cimahi dan sekitarnya. Diharapkan dari guru-guru ini dapat menu-larkan ke murid-murid di sekolah masing-masing bahwa paradigma teknik sama dengan laki-laki sudah tidak ada lagi. Murid laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk masuk ke



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

Mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin saat menerima instruksi pekerjaan dalam kegiatan kerja praktik lapangan.





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANDUNG

**Kerja praktik mahasiswa Politeknik Negeri Bandung berlatar belakang pesawat terbang.**

bidang yang mereka senangi termasuk teknik, semua tergantung kemampuan dan prestasi untuk bisa masuk ke Polman Bandung. Bahkan untuk menarik peminat perempuan juga disampaikan bahwa ada alokasi khusus beasiswa untuk mahasiswa perempuan.

Pembentukan GFP ini merupakan sesuatu yang baru. Agar bisa GFP menjalankan peran, perlu dukungan yang penuh dari pimpinan masing-masing politeknik, termasuk peningkatan kapasitas dan jejaring dengan pihak terkait. ◆

## 4.2

# TERSUSUNNYA PLATFORM PUG DAN RENSTRA PUG POLITEKNIK

*Salah satu tolok ukur keberhasilan PUG di politeknik penerima PEDP adalah tersusunnya Renstra PUG pada tiap politeknik yang mengacu pada platform.*



etode partisipatif diterapkan dalam proses penyusunan *platform* PUG. Diawali dengan analisa gender yang menggunakan alat analisis bernama Gender Analisis Phatatway (GAP). Alat ini menuntun proses analisa secara sistematis yang diawali dengan data pembuka wawasan berupa kesenjangan gender yang ada di politeknik.

Selanjutnya ketimpangan tersebut dianalisa dengan menggunakan empat aspek yakni akses; partisipasi; kontrol; dan manfaat. Dari analisa tersebut direformulasi tujuan kegiatan yang menjamin ketimpangan gender berkurang. Diproses terakhir

adalah penetapan indikator pengukuran hasil-hasil pelaksanaan kegiatan setelah reformulasi tujuan.

Dari analisa gender menggunakan GAP disusunlah sebuah dokumen yang akhirnya disebut sebagai platform. *Platform* berisi 4 (empat) area fokus yakni;

- (i) Peningkatan kapasitas gender di politeknik;
- (ii) Sosialisasi gender di sektor industri; dan
- (iii) Sosialisasi gender di sekolah-sekolah SMU/SMK dan masyarakat secara luas,
- (iv) Uji coba (pilihan)

Permasalahan gender di politeknik tidak terlepas dari industri sebagai pengguna lulusan politeknik dan sekolah serta masyarakat sebagai penyedia calon peserta didik. Itulah mengapa, 2 (dua) pihak diatas menjadi fokus perhatian *platform*. *Platform* telah disusun menjadi lampiran Deklarasi komitmen yang ditanda-tangani oleh 29 Direktur Politeknik pada 9 November 2017.

Deklarasi berisi 6 (enam) butir kesepakatan yang menjadi penekanan dalam program PUG di masing-masing politeknik. Keenam butir itu meliputi;

- (i) Mempromosikan KKG;
- (ii) Memberikan landasan hukum bagi Gender Focal Point (GFP);
- (iii) Memberikan dukungan sepenuhnya pada kegiatan pengarusutamaan gender (PUG);
- (iv) Merumuskan dokumen rencana strategi pengarusutamaan gender (Renstra PUG);
- (v) Membangun dan memelihara jejaring dan tukar pengalaman untuk mendukung kegiatan PUG berjalan efektif dan efisien; dan
- (vi) Memastikan ketersediaan data sebagai bahan analisis untuk perbaikan pelaksanaan PUG secara berkelanjutan.

Terkait dengan deklarasi kesepakatan tersebut, beberapa politeknik sudah berusaha mempromosikan KKG. Hal bisa dilihat antara lain dari brosur-brosur informasi terkait dengan pendaftaran ma-



DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI BANJARMASIN

**Kerja praktik mahasiswa Politeknik Negeri Banjarmasin di industri alat berat.**

hasiswa, juga halaman depan pada laman politeknik, yang banyak menempatkan foto mahasiswa perempuan sebagai upaya memberi kesan bahwa politeknik bukan hanya dunia kaum laki-laki.

Langkah selanjutnya adalah PEDP mendorong politeknik menyusun Renstra PUG di masing-masing lembaga. Saat ini telah tersusun 19 Resntra PUG politeknik. Pelaksanaan Renstra PUG diakui tidaklah mudah mengingat dokumen ini mengharapkan kondisi ideal untuk terwujudnya KKG.

Salah satu kondisi yang diharapkan terjadi dalam Renstra PUG adalah masuknya gender dalam Renstra politeknik. Untuk kasus ini (masuknya gender dalam Renstra Politeknik) baru dilakukan oleh Polban.

Hal ini dapat dimaklumi karena upaya penyusunan atau peninjauan Renstra Politeknik tidak bisa dilakukan setiap saat. Ada batas waktu yang telah ditentukan kapan sebuah Renstra institusi dapat diganti atau dilakukan peninjauan ulang untuk diperbaiki atau disempurnakan.

Karena terbenturnya pada aturan dan waktu yang telah disepakati, maka hasil maksimal yang dilakukan para GFP politeknik adalah menyusun secara terpisah antara Renstra politeknik atau institusi dengan Renstra Gender. Ini dilakukan untuk menjembatani belum tercantumnya persoalan PUG pada Renstra politeknik yang telah tersusun jauh sebelumnya.

Harapannya Renstra Gender yang telah disusun dan menjadi dokumen kerja dari tiap GFP, ke depan bisa diakomodasikan saat dilakukan penyusunan ulang atau menyesuaikan Renstra politeknik.

Dalam kurun waktu 2017, baru ada satu politeknik, yakni Politeknik Negeri Bandung (Polban) yang telah secara nyata memasukkan persoalan PUG dalam renstra institusi. Karena secara kebetulan di tahun 2018, Renstra Polban memang saatnya dilakukan perbaikan.

Tepatnya pada 15 Agustus 2018, Polban mempunyai statuta baru yang secara jelas tertulis pada Pasal 15 ayat 2, bahwa dalam penerimaan mahasiswa baru diselenggarakan dengan tidak membedakan jenis kelamin, agama, ras, status sosial, dan tingkat ekonomi. Jadi, di statuta itu Polban berkomitmen tidak ada perbedaan gender.

Bagaimana dengan politeknik lainnya? Paling tidak komitmen untuk memasukkan gender dalam renstra institusi telah dilakukan. Bentuknya dokumen renstra gender yang telah disusun oleh GFP.

Dari 32 GFP politeknik, hingga Oktober 2018, sudah tersusun dokumen Renstra PUG sebagaimana tergambar dalam platform renstra dalam bentuk matrik dibawah (Tabel 4.1).

Diakui bahwa pelaksanaan renstra PUG akan menghadapi tantangan, tapi sebagai sebuah upaya keberadaannya perlu terus didukung, karena dokumen ini merupakan panduan bagi politeknik untuk menjalankan KKG. ◆

Tabel 4.1

### Platform - Rencana Strategis Pengarusutamaan Gender di Politeknik Tahun 2018-2022 (Kompilasi - Terpilih)

No.	Kondisi yang diharapkan	Strategi	Hasil yang diharapkan		Mitra Kerja
			Tahun 2020	Tahun 2022	
Area Fokus 1: Memperkuat Kapasitas Politeknik Untuk Promosi KKG					
1	Adanya komitmen tinggi dr Politeknik untuk mewujudkan KKG di Politeknik.	<p>a. Melakukan kajian atas kondisi kesenjangan gender di Politeknik.</p> <p>b. Merumuskan kebijakan gender tertulis di Politeknik.</p> <p>c. Mengupayakan kebijakan gender tertulis di dalam Statuta, Renstra, Peraturan Akademik, dan naskah akademik di Politeknik.</p> <p>d. Mengalokasikan dana untuk kegiatan KKG jika diperlukan.</p>	<p>1) Dokumentasi hasil kajian berupa data kualitatif dan kuantitatif mengenai ketidaksiimbangan gender di Politeknik.</p> <p>2) Renstra Politeknik sudah mengakomodasi KKG</p> <p>3) Adanya isu perspektif KKG yang di dalam naskah akademik politeknik</p> <p>4) Tersedianya anggaran untuk kegiatan KKG</p>	<p>a) Perspektif pengarusutamaan gender (secara normatif) masuk ke dalam dokumen kebijakan lembaga.</p> <p>b) Seluruh Kebijakan dan peraturan akademik sudah mengakomodasi KKG</p> <p>c) Tersedianya anggaran untuk kegiatan KKG</p> <p>d) Terbentuknya pusat/unit kajian gender di Politeknik</p>	Politeknik yang memiliki Pusat Kajian Gender, Pimpinan Politeknik, Senat, SPMI
2	Adanya kepemimpinan yang mendukung penuh promosi KKG yang ditandai dengan sumber daya manusia yang handal dan networking yang luas dalam penyelenggaraan promosi KKG	<p>a. Menetapkan GFP dan kelembagaan gender di dalam Politeknik dengan SK sehingga bisa berperan secara optimal dan penuh tanggung jawab.</p> <p>b. Meningkatkan kapasitas GFP melalui pelatihan dan kegiatan peningkatan kapasitas lainnya.</p> <p>c. Melakukan kerjasama dengan pihak lain yang kompeten terkait gender di Politeknik</p>	<p>1) Adanya tambahan GFP untuk masing-masing jurusan.</p> <p>2) Adanya MOU antara politeknik dengan stake holder terkait dengan promosi KKG.</p> <p>3) Membentuk Dewan Penasehat dari industri (<i>Industrial Advisory Board</i>)</p>	<p>a) MoU kerjasama dengan pihak lain yang kompeten terkait keseimbangan gender.</p> <p>b) Menjadi kegiatan sosialisasi rutin materi perspektif gender di Politeknik.</p> <p>c) Menginternalisasi perspektif gender ke dalam atmosfer akademik</p>	Pimpinan, Civitas akademik, karyawan, gender spesialis, industri, AIMI (Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia).
3	Adanya kapasitas teknis yang memadai untuk me-	a. Membentuk gugus tugas yang handal untuk pelaksanaan strategi PUG	1) Adanya kegiatan tridarma perguruan tinggi berperspektif gender.	a) Unit kajian gender terlibat pada semua kegiatan yang	Bidang Akademik dan mahasiswa, Bidang Umum dan



No.	Kondisi yang diharapkan	Strategi	Hasil yang diharapkan		Mitra Kerja
			Tahun 2020	Tahun 2022	
	laksanakan promosi KKG.	b. Mengadakan pelatihan dan studi banding tentang gender c. Melakukan koordinasi dengan SPMI untuk memastikan keseimbangan gender. d. Memastikan data-data yang terpilah laki dan perempuan serta informasi kualitatif lain yang relevan. e. Melakukan evaluasi kapasitas GFP.	2) Adanya Trainer Gender di masing-masing Politeknik. 3) Adanya hasil evaluasi kapasitas GFP.	berkaitan dengan kebijakan gender termasuk sarana dan prasarana fisik yang ramah gender.	kepegawaian.
4	Terciptanya organisasi dan lingkungan kerja yang peka terhadap persoalan gender untuk mendukung promosi KKG di Politeknik.	a. Membangun atau mengintegrasikan dengan mekanisme penanganan konflik/keluhan terkait yang sudah ada. b. Melakukan perbaikan aturan-aturan organisasi yang menyangkut isu gender c. Memenuhi kebutuhan sarana dan prasarana fisik sesuai dengan kebutuhan gender laki-laki dan perempuan seperti ruang laktasi. d. Membangun paradigma berpikir dan bertindak yang tidak bias gender melalui sosialisasi dan kampanye.	1) Berubahnya paradigma berpikir dan bertindak sehingga tidak bias gender 2) Tersedianya fasilitas untuk memenuhi hak reproduksi perempuan (ruang laktasi, daycare, toilet terpisah, hak cuti menstruasi 1-2 hari) 3) Adanya rambu-rambu yang memadai terkait dengan gender 4) <i>Company Profile</i> Politeknik yang terlihat suasana ramah gender 5) Memasukkan perspektif gender ke dalam mekanisme penanganan keluhan yang sudah ada.	a) Tersedianya SOP penanganan keluhan terkait masalah gender.	GFP di politeknik lain, Pusat Kajian gender di Politeknik atau PT lain, Pimpinan, AIMI, Kementerian Perlindungan Pemberdayaan Perempuan dan Anak.
5	Terbentuknya tata kelola organisasi	a. Membangun sistem data yang memadai antara	1) Basis data terpisah untuk staf, dosen,	a) Data dan informasi gender selalu	Bagian Kepegawaian, Keuangan,

No.	Kondisi yang diharapkan	Strategi	Hasil yang diharapkan		Mitra Kerja
			Tahun 2020	Tahun 2022	
	<p>nisasi yang bebas dari diskriminasi, sensitif dan responsif persoalan gender di Politeknik yang didukung oleh sistem informasi yang terbuka, terkini, mudah diakses.</p>	<p>lain data terpilah laki-laki dan perempuan untuk staf, dosen, mahasiswa, dan alumni.</p> <p>b. Terbangunnya basis data dan sistem informasi terkait dengan gender yang akurat, update, dan terbuka.</p> <p>c. Mengawasi pelaksanaan rencana memiliki perspektif KKG</p> <p>d. Membuat sistem informasi gender yang selalu <i>update</i> dan akurat mulai dari proses seleksi mahasiswa baru, database mahasiswa, dosen, karyawan dan alumni</p> <p>e. Memastikan alokasi anggaran untuk program <i>responsive gender</i> (misalnya mengutamakan beasiswa untuk perempuan yang memiliki kemampuan bagus, dan sebaliknya)</p>	<p>mahasiswa, dan alumni tersedia lengkap, terkini, mudah diakses.</p> <p>2) Alokasi anggaran gender selalu dipertimbangkan dari perencanaan</p> <p>3) Publikasi internal capaian gender secara rutin.</p>	<p>digunakan sebagai basis data untuk pengambilan keputusan.</p> <p>b) Politeknik sudah terlihat publik sebagai lembaga yang <i>Gender Friendly</i></p>	<p>Pusat Pengembangan Karir, Ka.Prodi, dan unit lainnya di politeknik.</p> <p>Bag. Marketing, Media Publikasi (cetak, digital, dll), Civitas Akademika, Masyarakat, Pimpinan, JPC (<i>Job Placement Center</i>), SPI, Puskom</p>

#### Area Fokus 2: Meningkatkan Kesadaran Dunia Industri tentang KKG

1	<p>Dunia industri menyadari dan memahami KKG khususnya dalam proses recruitment</p>	<p>a. Melakukan sosialisasi ke perusahaan.</p> <p>b. Menyelenggarakan <i>job fair</i> dengan cara mengundang industri</p> <p>c. Penguatan LSP dalam Sertifikasi yang dibutuhkan industri.</p> <p>d. Membuat MoU dengan dunia industri yang memastikan persoalan gender terakomodir dengan baik.</p>	<p>1) Adanya Iklan lowongan kerja dari industri yang tidak mensyaratkan jenis kelamin.</p> <p>2) Adanya media promosi profil lulusan yang menampilkan keseimbangan gender.</p> <p>3) Diselenggarakan <i>job fair</i> secara rutin yang dihadiri oleh industri</p>	<p>a) Meningkatkan jumlah lulusan perempuan ke dalam dunia industri yang selama ini didominasi oleh laki-laki dan sebaliknya.</p>	<p>Direktur, Wadirdir bidang kerjasama, Ka.Prodi, Unit Pengembangan Karir, Industri, Dinas, Pemerintah Daerah. Career Development Centre, Industri, Kementerian tenaga kerja</p>
---	---	---	---	---	--

No.	Kondisi yang diharapkan	Strategi	Hasil yang diharapkan		Mitra Kerja
			Tahun 2020	Tahun 2022	
2	Terbangunnya jembatan karir yang kuat, luas, adil gender, dan berkelanjutan khususnya untuk kaum perempuan.	a. Melakukan kunjungan ke dinas pemerintah daerah, industri, BUMN, dan lembaga masyarakat untuk mensosialisasikan profil lulusan dan kompetensi lulusan. b. Membangun komunikasi dan kerjasama yang luas dengan industri, dimulai dari Kerja Praktik, Magang Kerja, Tugas Akhir, hingga Dosen Tamu. c. Membangun komunikasi dan kerjasama yang baik dengan asosiasi profesi. d. Membuka program Rekognisi Pembelajaran Lampau. e. Pemetaan <i>job position</i> yang terbuka bagi perempuan dan laki-laki f. Melakukan <i>tracer study</i> secara memadai dan rutin	1) Terbentuknya JPC ( <i>Job Placement Center</i> ) 2) Terbentuknya IKA (Ikatan Alumni) yang terorganisir dengan baik 3) <i>Career coaching</i> dengan melibatkan alumni	a) Meningkatkan jumlah industri sebagai tujuan Kerja Praktik, Magang Kerja, Tugas Akhir, hingga Dosen Tamu. b) Meningkatkan jumlah mahasiswi yang mendapatkan sertifikasi keahlian c) Program RPL sudah berjalan. d) Terbangunnya pemahaman bahwa Kesetaraan dan keadilan dalam pengembangan karir berdasarkan kompetensi yang dimiliki.	Bidang kerjasama, JPC ( <i>Job Placement Center</i> ), industry,

### Area Fokus 3: Meningkatkan Kesadaran Masyarakat dan Pendidikan SMK/SMU tentang KKG

1	Tersebarannya informasi kesempatan dan kesesuaian program studi dalam perspektif pengarusutamaan gender secara luas dan berkelanjutan.	a. Melakukan sosialisasi/ memperkenalkan profil program studi, kurikulum, profil lulusan, dan kompetensi lulusan ke SMK/SMU. b. Sosialisasi dan branding dalam bentuk komunikasi yang efektif c. Pemberian beasiswa yang responsive gender untuk meningkatkan animo mahasiswa baru dalam memilih program studi	1) Peningkatan jumlah mahasiswa dan mahasiswi di beberapa program studi yang diharapkan. 2) Gap Gender menurun 20%	a) Peningkatan jumlah mahasiswa dan mahasiswi di beberapa program studi yang diharapkan b) Gap Gender menurun 20% menjadi 10%	Bidang Akademik dan kemahasiswaan, Bidang Kerjasama, Ka.Prodi SMK, SMU mahasiswa, asosiasi profesi, Bid. Marketing. Media Publikasi (Cetak, Digital), Ikatan Alumni, Civitas Akademika, masyarakat luas.
---	--	--	---	--	--

No.	Kondisi yang diharapkan	Strategi	Hasil yang diharapkan		Mitra Kerja
			Tahun 2020	Tahun 2022	
	Terjadinya perubahan Paradigma di program studi yang s e b e - l u m n y a dianggap domainnya laki-laki atau perempuan	d. Menetapkan kuota untuk program studi-program studi yang <i>responsive</i> gender-nya masih rendah e. Promosi PKL SMK yang teridentifikasi dalam koordinasi antara program studi/jurusan dengan bagian akademik f. Mengundang wali calon mahasiswa, asosiasi profesi dan masyarakat untuk mengikuti sosialisasi politeknik			
2	Tersebar-nya informasi identitas program studi dalam lingkup nasional maupun internasional.	a. Menginformasikan/memperkenalkan <i>menalkan</i> profil program studi, kurikulum, profil lulusan, dan kompetensi lulusan kepada masyarakat luas melalui website, media massa, dan media sosial.	1) Website politeknik ( <i>bilingual</i> ) yang memperkenalkan profil lulusan dan kompetensi lulusan.	a) Informasi yang memperkenalkan profil lulusan dan kompetensi lulusan melalui media massa dan media lainnya (pameran)	Unit Sistem Informasi, Ka.Prodi, Bidang kerjasama, Unit Kerjasama Luar Negeri, Bagian Umum
<b>Area Fokus 4: Membangun Model Program Yang Peka Gender</b>					
1	Adanya contoh yang baik dari pengelolaan program studi yang peka terhadap persoalan gender.	a. Melakukan analisis dengan menggunakan Gender Action Plan dan <i>Policy Outlook Plan</i> terhadap suatu Program Studi dimana kesenjangan gender cukup besar yang akan menjadi program studi percontohan.	1) Adanya informasi tertulis tentang penerimaan teknisi/PLP perempuan di program studi yang didominasi laki-laki dan sebaliknya	a) Diterimanya satu atau dua orang teknisi/PLP (kontrak) perempuan di program studi yang didominasi laki-laki dan sebaliknya	Kaprodi, GFP. Kemen PPA, Bid Hubungan Kerjasama,  Bidang akademik dan kemahasiswaan, bidang kerjasama, industri, SMU/SMK
2	Terbangun-nya hubungan / kerjasama antara Politeknik, SMK/SMU dan industry yang fokus untuk mempromosikan KKG.	a. Memberikan masukan perspektif gender dalam sistem penerimaan Mahasiswa baru b. Merumuskan pola kerjasama yang mengedepankan perspektif gender.	1) Beasiswa utk mhs/i dgn jmlh gender minor dapat juga bekerjasama dengan industri untuk menjadi pendonor.	a) Terbangun-nya pembahasan bersama tentang KKG dan berkurangnya permintaan calon tenaga kerja dari kelompok tertentu saja.	





DOK.PEDP-POLITEKNIK NEGERI JAKARTA

Mahasiswa Politeknik Negeri  
Jakarta mendengarkan instruksi  
dosen dalam simulasi praktik  
tentang struktur jembatan.

## 4.3

# CAPAIAN MENJANJIKAN DAN BERKELANJUTAN

*Bagian ini adalah analisis dari 15 (lima belas) cerita yang disampaikan dalam tulisan dari 14 politeknik yang telah dipaparkan pada bagian 3 (tiga) terkait dengan praktik baik kesetaraan gender di politeknik penerima hibah PEDP.*



alam melakukan analisis teks dalam konteks secara terbatas dan singkat ini menggunakan 7 (tujuh) elemen PUG sebagai “pisau” analisis. Ketujuh elemen itu meliputi 1) komitmen; 2) kebijakan dan program; 3) kelembagaan; 4) sumber daya; 5) data terpilah; 6) alat atau tools; dan 7) jejaring atau *networking*.

Proses analisis dilakukan melalui pengecekan ada tidaknya tulisan-tulisan tersebut memiliki elemen-elemen diatas. Analisis ini membuktikan bahwa Inpres No. 9 tahun 2000 tentang PUG memiliki aspek operasionalisasi di tingkat lapangan. Artinya



lembaga apapun termasuk politeknik akan bisa melaksanakan Inpres No. 9 Tahun 2000 dalam rangka mewujudkan KKG. Secara kuantitatif pada saat buku ini ditulis, telah tersusun 19 Rencana Strategis (Renstra) PUG Politeknik, dan 11 Surat Keputusan (SK) untuk GFP, 5 (lima) politeknik menempatkan gender sebagai bagian dalam struktur organisasi yang berbentuk unit-unit sebagai wadah kegiatan.

Renstra PUG Politeknik mengacu ke *Platform* PUG yang memiliki 4 (empat) area fokus perhatian yakni (1) penguatan kapasitas politeknik untuk promosi KKG; (2) meningkatkan kesadaran dunia industri tentang KKG; (3) meningkatkan kesadaran masyarakat dan pendidikan SMK/SMU tentang KKG; dan (4) membangun model program yang peka gender melalui uji coba.

Kegiatan analisa akan mencakup baik cerita-cerita yang dituangkan dalam tulisan dan capaian proyek secara umum sebagai berikut:

Tabel 4.2  
**Prasyarat Awal Penilaian PUG dengan 7 Elemen**

KOMPONEN	
<b>Komitmen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pejabat Pengambil keputusan (Peraturan tentang Pelaksanaan PUG (di daerah)</li> </ul>
<b>Kebijakan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya RPJMN/RPJMD yang responsif gender</li> <li>Renstra /SKPD, juklak, juknis</li> </ul>
<b>Kelembagaan (Lembaga)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya Pokja PUG (termasuk focal point PUG)</li> <li>Adanya Rencana Tahunan Pokja PUG</li> <li>Adanya Laporan Tahunan Pokja PUG, forum data</li> </ul>
<b>a. Sumberdaya Manusia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedianya SDM yang telah mengikuti pelatihan/ Capacity Building PUG/PPRG</li> <li>Tersedianya SDM yang sudah mengikuti TOT fasilitator PUG/PPRG</li> </ul>
<b>b. Sumberdaya Anggaran</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya alokasi anggaran untuk Capacity Building PUG/PPRG</li> <li>Adanya alokasi ARG</li> </ul>
<b>Alat Analisis Gender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Alat analisis gender yang digunakan (GAP, Harvard dll)</li> <li>PPRG</li> </ul>
<b>Data Gender</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tersedianya Statistik Gender/Profil Gender/Data Terpilah</li> </ul>
<b>Peran serta Masyarakat</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Adanya lembaga masyarakat untuk mendukung pelaksanaan PUG</li> </ul>

**Sumber :** *Panduan Monitoring Evaluasi Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, November 2011).*

## 1. Komitmen

Elemen komitmen meliputi antara lain adanya pejabat pengambil keputusan untuk pelaksanaan PUG. Hal ini telah ditunjukkan oleh penandatanganan deklarasi kesepakatan bersama oleh 29 Direktur Politeknik pada bulan November 2017.

Enam butir komitmen yang dideklarasikan pada saat itu merupakan hal-hal yang harus diimplementasikan. Keenam butir tersebut mencakup

- (i) Mempromosikan KKG;
- (ii) Memberikan landasan hukum bagi GFP;
- (iii) Memberi dukungan sepenuhnya pada kegiatan PUG;
- (iv) Merumuskan dokumen strategi PUG mengacu kepada *platform*;
- (v) Membangun dan memelihara jejaring dan tukar pengalaman untuk mendukung kegiatan PUG berjalan efektif dan efisien; dan
- (vi) Memastikan ketersediaan data sebagai bahan analisis untuk perbaikan pelaksanaan PUG secara berkelanjutan.

Terkait dengan enam butir komitmen diatas, setidaknya 3 (tiga) komitmen dapat ditemukan secara di lapangan yakni: landasan hukum untuk GFP dalam bentuk SK, Renstra PUG dan ketersediaan data terpilah. Sementara komitmen yang lain dapat dilihat dari tingginya persentase GFP yang hadir pada kegiatan-kegiatan terkait sepanjang tahun 2017-2018.

Sementara dari cerita-cerita yang disampaikan dalam tulisan memperlihatkan adanya komitmen dari semua politeknik yang tertuang dalam pelbagai bentuk. Selain cerita-cerita nyata dari para GFP, hal ini menunjukkan bahwa isu gender termasuk kelompok disabilitas merupakan wacana di politeknik yang terus mengemuka. Seperti PNJ, isu disabilitas dituangkan dalam kebijakan untuk mengakomodir calon mahasiswa dari kalangan disabilitas. Terlihat bahwa isu gender bukan lagi sesuatu yang remeh dan tidak terkait dengan kegiatan sivitas akademika politeknik.

## 2. Kebijakan

Elemen kebijakan meliputi adanya rencana program/kegiatan

yang responsif gender di politeknik dan atau kebijakan-kebijakan umum tingkat politeknik yang memperhatikan isu gender. Elemen ini tampak nyata dari adanya Renstra PUG. Lebih dari setengah atau 19 dari 32 politeknik dibawah naungan PEDP yang memiliki GFP telah menyusun dan mengimplementasikan PUG di lembaganya.

Renstra PUG memiliki posisi sangat strategis di dalam proses mencapai KKG di politeknik. Renstra PUG yang memuat 3 (tiga) area fokus perhatian dan 1 (satu) area yang sifatnya pilihan (uji coba) merupakan acuan program PUG dipoliteknik. Dengan dokumen ini diharapkan proses mencapai KKG berjalan efisien dan efektif sebagaimana disampaikan dalam penggalan waktu di tahun 2010 dan 2022.

Sementara berbicara tentang kebijakan pada cerita yang ada dalam tulisan-tulisan di bagian 3 (tiga) buku memberikan gambaran berikut ini. Elemen kebijakan ditunjukkan oleh politeknik antara lain oleh Polibatam, PPNS, PMSD, Polban, PNJ dan PENS. Misalnya, Polibatam dengan kebijakan mengadakan *Day Care* untuk memenuhi kebutuhan para staff dan dosen-dosennya. Dalam konteks ini, Polibatam telah mencoba memenuhi kebutuhan praktis gender bagi staf dan dosen yang masih memiliki anak dibawah umur yang harus diasuh (balita).

Contoh lain berasal dari Polban, dimana telah mengintegrasikan gender di dalam Renstra Politeknik. Lainnya halnya dengan PPNS yang menerapkan kebijakan bebas dari stereotipe yang diskriminatif untuk jabatan sekretaris. Alhasil jabatan tersebut dipegang oleh seorang laki-laki dengan kinerja sama baiknya dengan perempuan yang biasanya memegang jabatan tersebut.

### **3. Kelembagaan**

Elemen kelembagaan mencakup adanya kelompok kerja termasuk *gender focal point*. Sebagaimana diketahui, politeknik dibawah PEDP ini sebanyak 34 politeknik, 32 politeknik terlibat secara intensif dalam kegiatan gender sejak tahun 2017 and telah menunjuk seorang staf untuk menjadi GFP mewakili politekniknya. Hampir semuanya, GFP berprofesi sebagai pengajar atau dosen di politeknik.



DOK.PEDP – POLITEKNIK POS BANDUNG

**Dua mahasiswa Politeknik Pos Bandung sedang berkonsultasi pada dosen.**

Pada saat buku ini ditulis, GFP politeknik telah berkembang lebih dari satu orang atau mereka membentuk Tim GFP sebagaimana ditemukan di PMSD, Polinema dan politeknik lainnya. Cara ini ditempuh guna mempercepat proses sosialisasi dan tumbuhnya pemahaman tentang gender di politeknik. Karena, membahas dan menangani isu gender tidak bisa dilakukan hanya oleh seorang saja, tetapi harus dalam sebuah tim yang kuat.

Elemen kelembagaan ini juga terus dikuatkan dengan adanya jejaring antar politeknik dimana GFPnya selalu terlibat aktif dalam kegiatan-kegiatan gender sejak tahun 2017. Selain bertukar informasi dan membahas topik terkait dengan proyek, jejaring ini melakukan pertemuan virtual secara regular setiap minggu (lewat medsos). Di-harapkan jejaring ini semakin tumbuh dan berkembang secara kuat mendukung proses terwujudnya KKG di politeknik.

Sementara dari cerita yang dituliskan oleh para GFP menyiratkan

adanya kelembagaan seperti yang disampaikan oleh PNUP dengan Pusat Gender dan Teknologi (PSGT), PMSD dengan pusat pengembangan karir (*Career Development Center/CDC*), Polman dengan Unit Socio Manufaktur (USM), Polinela dengan Unit Humas, dan masih banyak lagi.

Hal ini menunjukkan bahwa proses PUG sedang berjalan di politeknik melalui pelembagaan kegiatan gender di unit-unit yang sudah ada dalam struktur organisasi politeknik. Dengan cara ini menjamin gender dan proses PUG bagian dari kegiatan politeknik secara keseluruhan. Diharapkan rencana kegiatan PUG sudah terintegrasi ke dalam Renstra Politeknik yang kemudian ada pendanaannya jika jika diperlukan. Hal ini akan menjamin keberlanjutan di masa depan.

#### **4.a. Sumber daya Manusia/SDM**

Elemen SDM mencakup staf atau pelaku kegiatan seperti GFP yang sudah dilatih tentang gender dan pelatihan terkait lainnya. Sehubungan dengan hal ini, PEDP telah memberikan pelatihan gender kepada GFP dan SPMI (satuan Penjamin Mutu Internal) di bulan Oktober-November 2017.

Sebagian dari para GFP juga mengikuti pelatihan yang diadakan oleh proyek seperti kepemimpinan (*leadership*), pengembangan kurikulum dan metode pengajaran (*curriculum development & teaching methodology*) dan lainnya. Hasil dari adanya pelatihan adalah antara lainnya kepekaan terhadap isu gender yang semakin meningkat di kalangan GFP. Contoh kongkrit, GFP mengikuti ajang *call for proposal* pada acara Seminar Internasional dan Pameran tanggal 3-5 Desember yang diadakan di Malang, Jawa Timur.

Meningkatnya pemahaman dan pengetahuan tentang gender juga dapat ditemukan pada saat politeknik mengadakan penerimaan mahasiswa baru sebagaimana dituangkan oleh Bertha Bintari Wahyu-jati, seorang GFP dari PMSD dan Marlinda Apriani, GFP dari Polinela. Kepekaan yang meningkat ini juga dapat ditemukan dalam obrolan yang dilakukan secara rutin setiap hari Sabtu pukul 10-12.

Peningkatan kualitas SDM dalam gender yang paling nyata adalah

tulisan-tulisan yang disampaikan dalam buku ini. Hal ini menunjukkan bahwa GFP telah mampu melihat dan menyampaikan kejadian-kejadian di sekitarnya dalam lingkungan politeknik dengan sudut pandang kepekaan terhadap isu gender. Artinya, SDM yang sudah ada akan mendukung proses pelaksanaan PUG di politeknik di masa mendatang.

#### **4.b. Sumberdaya Anggaran**

Elemen sumberdaya anggaran disini adalah jelas. Artinya, tanpa didukung anggaran, rencana program PUG tidak akan berhasil dengan maksimal. Meskipun demikian, anggaran bukan satu-satunya aspek yang harus ada dalam setiap kegiatan. Misalnya, memperkenalkan materi gender pada acara pertemuan dengan mahasiswa baru seperti yang sudah dilakukan oleh beberapa politeknik. Kegiatan ini tidak memerlukan anggaran karena sudah ada dalam anggaran acara tersebut.

Menyimak cerita-cerita yang tertuang dalam bagian 3 (tiga) buku ini menggambarkan kondisi berikut ini. Contoh tentang ini datang dari Polibatam dan Polinema yang mendirikan *Day Care*. Pihak manajemen politeknik menyediakan anggaran untuk pendirian fasilitas ini. Meskipun yang terjadi di PMSD, pengadaan tempat penyimpanan ASI dilakukan secara urunan para stafnya dan dimaknai sebagai sebuah kebersamaan.

Adanya kebutuhan anggaran dan dilakukan pemenuhannya dilakukan oleh Polinela dalam bentuk pembuatan brosur yang menampilkan pesan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Contoh lainnya datang dari Politeknik LPP menganggarkan dana beasiswa untuk mahasiswinya melakukan PKL.

Contoh-contoh merupakan sejumlah bukti dari adanya anggaran untuk kegiatan PUG di politeknik. Secara umum, tentu saja, sekecil apapun anggaran atau dana dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan gender. sementara cerita-cerita yang disampaikan oleh GFP tentunya memiliki konsekuensi dana meskipun tidak disampaikan secara lugas dalam cerita-cerita tersebut.



## 5. Data Terpilah

Elemen tentang data terpilah ini merupakan elemen mendasar dan paling awal yang harus dimiliki dalam melakukan PUG di politeknik. Dengan adanya data terpilah laki-laki dan perempuan, menjadikan mudah untuk melakukan analisa apakah ada kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam akses kepada, partisipasi di dalam, control terhadap dan manfaat dari kebijakan dan program yang ada di politeknik.

Sebagaimana diketahui, di dalam pencatatan hasil kegiatan atau data-datanya, PEDP mensyaratkan terpilah laki-laki dan perempuan. Untuk data terpilah laki-laki perempuan, seluruh politeknik dibawah naungan PEDP sudah melakukan sebagaimana disampaikan dalam laporan rutin kepada Tim Monitoring PEDP. Data terpilah ini juga dapat dijumpai saat politeknik melakukan kegiatan sosialisasi gender seperti yang dilakukan oleh PMSD, Polinema, Polinela, dan politeknik lainnya.

Dari cerita-cerita yang ada dalam tulisan, data terpilah laki-laki dan perempuan secara pasti dapat ditemukan di PMSD dan Polinela yang melakukan sosialisasi gender pada pertemuan dengan mahasiswa baru. Ditingkat politeknik, data terpilah laki-laki dan perempuan ini juga dijadikan basis analisa bagi GFP dalam merancang kegiatan gender dalam pelaksanaan PUG. Sebagaimana diketahui, penting adanya data terpilah ini juga sudah diagendakan dalam *platform* PUG.

## 6. Alat/Tool

Elemen alat atau tool adalah perangkat analisis yang digunakan untuk menemukan kesenjangan dan tindakan aksi koreksi atau kegiatan yang diperlukan guna memperkecil kesenjangan. Dalam konteks ini, PEDP sudah memperkenalkan sebuah alat, bernama Alur Analisa Gender atau *Gender Analysis Pathway* (GAP). Para GFP and SPMI dilatih menggunakan alat ini yang relatif mudah karena terstruktur dan sistematis. Harapannya, alat ini bisa digunakan dalam setiap awal atau perancangan kegiatan ketika program PUG berjalan di politeknik.



---

*Ke depan, pengumpulan informasi-informasi ini perlu digiatkan sehingga gambaran pelaksanaan PUG di politeknik akan terlihat beragam dan semakin menarik.*

---

Meskipun dari cerita-cerita yang telah dituliskan dalam buku ini tidak dapat diperoleh secara lugas tentang GAP, tetapi diyakini bahwa para GFP menggunakan suatu alat sederhana atau melakukan dengan cara-cara tertentu untuk melakukan analisa seperti yang dilakukan oleh Politeknik LPP.

## **7. Jejaring**

Elemen jejaring mencakup adanya hubungan atau kerjasama dengan pihak lain seperti universitas, dinas-dinas setempat, lembaga swadaya masyarakat atau pihak terkait lainnya.

Upaya-upaya ini telah banyak dilakukan oleh politeknik dalam membangun jejaring dengan pihak lainnya. Misalnya, Polinema melakukan kontak dengan Universitas Brawijaya untuk kegiatan sosialisasi gender di lembaganya. PMSD melakukan kontak dengan Dinas Pemberdayaan Perempuan setempat dalam rangka mencari peluang kerjasama bersama dengan Politeknik LPP beberapa waktu lalu.

Upaya lain datang misalnya dari Polibatam yang melakukan kerjasama dengan dinas setempat terkait dengan acara dialog di radio. Diyakini bahwa banyak upaya yang sudah berjalan di tingkat politeknik namun informasinya belum terdokumentasi dalam buku ini. Ke depan, pengumpulan informasi-informasi ini perlu digiatkan sehingga gambaran pelaksanaan PUG di politeknik akan terlihat beragam dan semakin menarik.

Menyimak dari cerita-cerita yang disampaikan dalam buku ini terlihat gambaran berikut ini. Jejaring dengan pihak lain telah dilakukan oleh Politeknik Kupang, PENS. ♦

## Kesimpulan:

1. Kesimpulan merupakan hasil analisa secara sederhana dan singkat semata untuk menunjukkan adanya hubungan antara apa yang dilakukan oleh politektik dan pelaksanaan PUG melalui indikator elemennya. Kesimpulan ini merupakan informasi awal yang perlu ditindaklanjuti dalam sebuah kajian yang lebih sistematis dan menggunakan metodologi ilmiah.
2. Secara umum sebagian politeknik dibawah naungan PEDP memenuhi elemen-elemen yang ada dalam PUG. Contoh kongkrit tentang hal ini terlihat dalam cerita-cerita yang disampaikan dalam tulisan seperti yang disampaikan dalam bagian 3 (tiga) buku ini.
3. Apa yang diupayakan oleh politeknik merupakan potensi bagi majunya pelaksanaan atau program PUG di politeknik di masa mendatang. Sebagaimana disampaikan bahwa elemen-elemen PUG sudah dipenuhi. ◆

# EPILOG

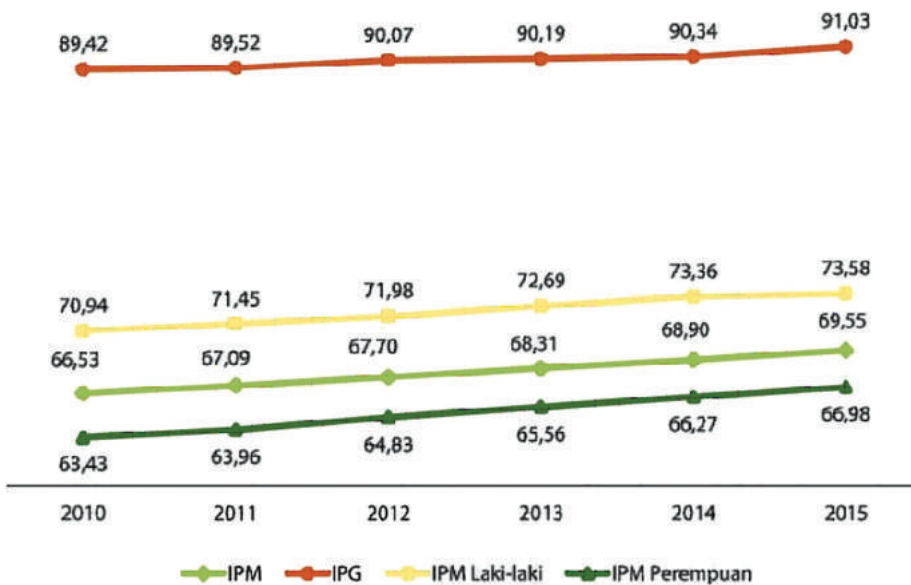
## MEMUNCULKAN KESADARAN GENDER DI TINGKAT ELITE

*Persoalan gender di negeri ini bukan persoalan mudah. Mesti faktanya dari tahun ke tahun Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) terus mengalami kenaikan sedikit demi sedikit.*

Sejak tahun 2010 sampai 2015 angkanya IPG dan IDG terus mengalami kenaikan. Demikian juga terhadap angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Laki-laki dan IPM Perempuan, seperti diilustrasikan pada gambar perkembangan IPM, IPM Laki-laki, IPM Perempuan dan IPG, 2010-2015 dan gambar indeks pemberdayaan gender (IDM).

Perspektif keadilan dan kesetaraan (KKG) di Indonesia tertuang dalam visi pembangunan

### Perkembangan IPM, IPM laki-laki, IPM Perempuan dan IPG, 2010-2015



nasional jangka panjang 2005-2025, untuk mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil dan makmur. Adil berarti tidak ada pembatasan/gender. Penghapusan diskriminasi berbasis gender di semua bidang kehidupan.

Sejak beberapa dekade terakhir kebutuhan analisis dan integrasi gender dalam proyek-proyek pembangunan di berbagai bidang mulai muncul. Hal tersebut dilatarbelakangi oleh kesenjangan yang ada di antara laki-laki dan perempuan dalam menikmati manfaat pembangunan, karena terbatasnya akses, kontrol dan partisipasi dalam pembangunan.

Dalam RPJMN 2015-2019 pentingnya perspektif KKG di semua bidang dan tahapan pembangunan sangat ditekankan. Hal ini tidak lain untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dan pembangunan yang berkelanjutan.

Dalam target pembangunan jangka menengah, sasaran yang ingin dicapai salah satunya adalah peningkatan kualitas hidup perempuan, peningkatan peran perempuan di berbagai bidang

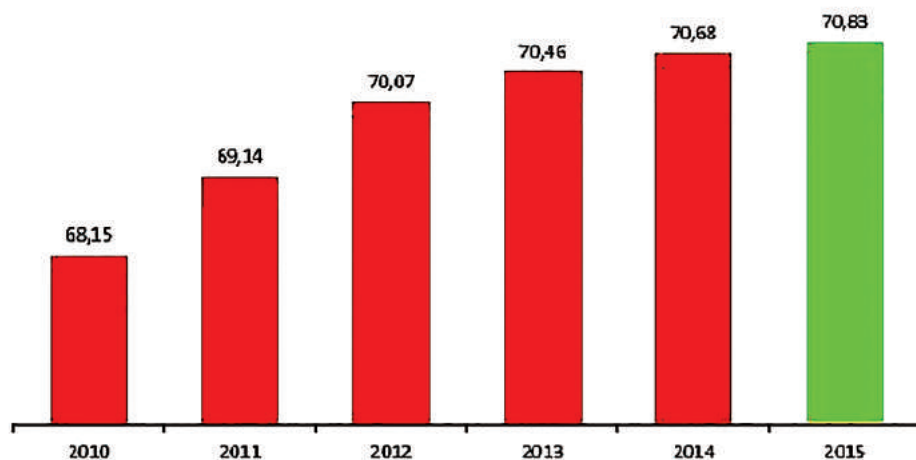
kehidupan, pengintegrasian perspektif KKG di semua tahapan pembangunan, dan penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender, baik di level pusat maupun daerah.

Namun harus diakui upaya integrasi perspektif KKG dalam segala aspek pembangunan tidaklah mudah. Tantangan dalam mempercepat peningkatan kesetaraan gender dan peranan perempuan dalam pembangunan adalah meningkatkan pemahaman, komitmen, dan kemampuan para pengambil kebijakan dan pelaku pembangunan akan pentingnya pengintegrasian, penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender termasuk perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

Melihat praktik baik yang dijalankan pada beberapa politeknik penerima Program PEDP sebagaimana disajikan dalam buku ini, dalam kurun penggalan waktu tahun 2013 hingga akhir pertengahan tahun 2018 ini, rasa optimisme sebagai pembuat kebijakan di tingkat Kementerian, terkait dengan program gender, positif adanya.

Ini bisa dilihat dari tumbuhnya kesadaran gender di tingkat elit dalam bentuk misalnya penguatan secara eksplisit pada Rencana

### **Indeks Pemberdayaan Gender (IDM) yang Terus Naik Periode 2010-2015**





Strategis (Renstra) politeknik, seperti yang dilakukan oleh Politeknik Negeri Bandung (Polban).

Keberadaan *day care* di Politeknik Negeri Batam (Poliban) dan keinginan dari beberapa politeknik untuk menghadirkan dan merintis *day care* di lingkungan kampus juga bagian lain dari kesadaran yang mulai tumbuh di tingkat elit.

Beberapa cerita yang menginspirasi dalam usaha menjalankan pengarusutamaan gender juga tidak lepas dari peran dan perhatian para pimpinan politeknik. Tanpa restu pimpinan, keberadaan *gender focal point* (GFP) yang sudah terbentuk pun tidak bisa berbuat apa-apa.

Rasanya ke depan praktik baik-praktik baik seperti ini perlu diikat tidak hanya dalam bentuk sebuah program dari proyek seperti PEDP ini, tapi harus diwujudkan dalam program yang lebih strategis, misalnya menjadi salah satu isian borang dalam akreditasi institusi atau dikeluarkannya surat keputusan menteri terkait dengan program gender.

Upaya strategis ini tidak bisa dihindari, karena faktanya menunjukkan bahwa KKG membawa dampak positif bagi pembangunan secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan pendapat UNDP (2015) bahwa *“equal opportunities in all spheres, for all people, women and men alike, are at the heart of the human development”*. Artinya, peluang yang sama untuk semua golongan manusia dalam berbagai aspek kehidupan merupakan kunci utama dalam pembangunan manusia. Oleh sebab itu, idealnya pembangunan manusia seiring dengan pembangunan gender. ♦

# RIWAYAT SINGKAT KONTRIBUTOR



**Dr. Ir. Hafsah Nirwana, M.T.**

Dosen pada Jurusan Teknik Elektro Politeknik Negeri Ujung Pandang (PNUP). Perempuan kelahiran Ujung Pandang, 5 April 1964 ini ditunjuk sebagai penanggungjawab GFP pada Program PEDP. Tulisan yang dibuatnya ini merupakan salah satu kisah perjalanan Program Pengaurutamaan Gender yang ia tangani.



**Bertha Bintari Wahyujati, ST., MT., MAId.**

Dosen dan Ketua Program Studi Desain Produk Mekatronika, Politeknik Mekatronika Sanata Dharma (PMSD), Yogyakarta. Perempuan kelahiran Yogyakarta, 15 Maret 1973 ini ditugaskan sebagai GFP pada program PEDP di kampusnya. Saat ini sedang merintis dan melaksanakan program-program rintisan unit PUG di PMSD. Tulisan yang dibuatnya ini me-

upakan pengalaman dan hasil curahan hati sehari-hari dari beraktivitas dengan staf, dosen, mahasiswa dan alumni dalam kerangka membangun kesadaran dan responsif gender dalam perikehidupan di PMSD sebagai salah satu visi unit PUG yang dirintisnya.



**Dr. Yackob Astor, S.T., M.T.**

Dosen pada Jurusan Teknik Sipil Politeknik Negeri Bandung (Polban). Pria kelahiran Cirebon, 11 April 1980 ini ditunjuk sebagai penanggungjawab GFP pada Program PEDP. Tulisan yang dibuatnya ini merupakan salah satu kisah perjalanan Program Pengaurutamaan Gender yang ia tangani.



**Respati Prajna Vashti, S.Hum., M.Pd.**

Perempuan kelahiran Gombong kota kecil di Jawa Tengah pada tanggal 30 Juni 1987. Menjadi pengajar di Politeknik Negeri Jakarta (PNJ). Ketertarikannya terhadap Humaniora, membuat penulis menerima amanat sebagai Gender Focal Point (GFP) program PEDP di PNJ.



**Lestari Hetalesi Saputri, S.T., M.Eng**

Lahir di Bengkulu 25 Oktober 1984. Saat ini ia bekerja sebagai dosen pada Program Studi Teknik Kimia dan Ketua Unit Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (UPPM) di Politeknik LPP Yogyakarta. Perempuan ini bekerja di Politeknik LPP sejak tahun 2014 dan sebelumnya pernah menjabat sebagai Sekretaris Program Studi Teknik Kimia. Dari kepengurusannya di Program Studi, dia mengamati berbagai hal

yang terjadi, termasuk yang berkaitan dengan isu gender di tempatnya bekerja, baik di Program Studi maupun dalam lingkup institusi. Saat ini ia ditunjuk sebagai PIC Gender pada Program PEDP. Tulisan ini dibuatnya berdasarkan kisah perjalanannya dalam Program Pengarusutamaan Gender yang ia tangani.



**Marlinda Apriyani, S.P., M.P.**

Lahir di Bandar Lampung, 9 April 1983. Penulis menyelesaikan studi S1 di Program Studi Agribisnis Jurusan Sosial Ekonomi Pertanian Fakultas Pertanian Universitas Lampung tahun 2005 dan S2 di Program Magister Industri Kecil Menengah Institut Pertanian Bogor Tahun 2012. Sejak Tahun 2006 mengabdikan diri sebagai pengajar Program Studi Agribisnis Politeknik Negeri Lampung. Selain mengajar, penulis juga menjadi Kepala Laboratorium Logistik dan Pemasaran serta menjadi Pembina UKM Bidang Seni dan Duta Kampus Politeknik Negeri Lampung.



**Emma Dwi Ariyani, S.Psi, M.Si.**

Lahir di Solo, 21 Juni 1974. Menyelesaikan pendidikan S1 di jurusan Psikologi Unpad dan studi S2 di Magister Sain Psikologi Unpad. Sejak tahun 2005 penulis mengabdikan diri sebagai pengajar dengan jabatan Lektor Kepala pada Politeknik Manufaktur Bandung. Selain mengajar penulis mendapat tugas tambahan dari institusi sebagai Koord.Konseling mahasiswa dan Gender Focal Point Politeknik Manufaktur Bandung. Tulisan penulis terinspirasi

dari dinamika pengarusutamaan gender yang berkembang selama penulis aktif berada di kampus Politeknik Manufaktur Bandung.



**Rina Sandora, S.T., M.T.**

Dosen pada Jurusan Teknik Permesinan Kapal Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS). Perempuan kelahiran Bangkalan, 9 Maret 1979 ini ditunjuk sebagai penanggungjawab GFP pada Program PEDP. Tulisan yang dibuatnya ini merupakan salah satu kisah perjalanan Program Pengarusutamaan Gender yang ia tangani.



**Dr Bernadete Barek Koten, SPt., MP**

Lahir di Waiklibang Flores Timur, 12 April 1970. Lulus Fakultas Peternakan Universitas Nusa Cendana Kupang pada tahun 1993, S2 Fakultas Peternakan UGM 2002-2004 dan S3 di Fakultas Peternakan UGM 2010-2013. Selain sebagai Dosen Politeknik Pertanian Negeri Kupang (Politani) pada Jurusan Peternakan Program Studi Teknologi Pakan Ternak, tugas tambahan yang diembannya adalah sebagai Kepala Pusat Pengembangan Pembelajaran dan Penjaminan Mutu selain sebagai GFP. Lahir sebagai perempuan dari suku Lamaholot yang memprioritaskan pria sebagai penerus keturunan, butuh perjuangan sangat keras agar diizinkan untuk melanjutkan studi ke universitas, dimana wanita sering menjadi masyarakat kelas dua di NTT. Karena itu ditunjuk sebagai GFP menjadi motivasi yang kuat untuk bisa berbuat sesuatu.



### **Shinta Wahyu Hati, S.Sos. M.AB**

Dosen Politeknik Negeri Batam (PNB) pada Jurusan Manajemen Bisnis, Perempuan Kelahiran, Surabaya, 1 Mei 1979 ditunjuk sebagai GFP pada Program PEDP. Tulisan yang dibuatnya ini merupakan salah satu kisah perjalanan Program Pengarusutamaan Gender yang ia tangani. Beberapa pengalaman lain yang pernah dipegangnya antara lain Ketua Pusat Kajian Gender, UMKM dan Disabilitas, Ketua inkubator Bisnis, Pembina Unit Kegiatan Mahasiswa dan Kepala Program Studi SAdministrasi Bisnis.



### **Yuyun Taryuni, A.Md.**

Kelahiran Indramayu, 5 Januari 1994 adalah Adminstras pada Jurusan Teknik Mesin Politeknik Negeri Indramayu (Polindra) sejak tahun 2016. Tulisan yang dibuatnya ini adalah pengalaman satu pengalamannya sendiri terkait kesetaraan gender untuk pencinta alam dan perempuan.



### **Budi Indra Syahdewa**

Dosen di Program Studi Perbankan dan Keuangan Politeknik Negeri Medan sejak tahun 1989, pernah menjabat sebagai Ketua Jurusan dan Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan. Saat ini dipercaya menjadi *Gender Focal Point* (GFP) yang telah membuatnya melekat kesetaraan dan keadilan gender, khususnya di lingkungan kampus. Tulisan ini menyoroti bagaimana prestasi seorang mahasiswi di program studi yang selama ini dikuasai laki-laki yaitu Teknik Mesin.





**Dr. Dra. Anik Kusmintarti, MM.**

Berprofesi sebagai dosen Akuntansi Politeknik Negeri Malang (Polinema). Perempuan kelahiran Malang, 12 April 1963 ini minat penelitiannya pada bidang Kewirausahaan dan Pemasaran. Aktif dalam kegiatan sosial untuk pemberdayaan masyarakat, khususnya perempuan. Mendapat amanat sebagai *Gender Focal Point* (GFP) program PEDP di Polinema. Tulisan ini mengisahkan perjalanan mewujudkan salah satu sarana responsif gender sebagai bagian dari Program Pengarusutamaan Gender yang ia tangani. ◆

# DAFTAR PUSTAKA

1. Profil Perempuan Indonesia 2011-2015, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP dan PA), November, 2016.
2. Perempuan dan Laki-laki di Indonesia 2016, Badan Pusat Statistik, Jakarta, 2017.
3. Idi Jahidi, Gender Mainstreaming di Bidang Pendidikan: Antara Peluang dan Tantangan, Mimbar, Volume XX No. 3 Juli-September 2004.
4. Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 Tentang Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG).

5. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 84 Tahun 2008 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan.
6. Asian Development Bank, 1996. Education of Women in Asia. Proceedings of the Regional Seminar, 30 May-2 June, Manila, Philippines.
7. Asian Development Bank, 1996, Daftar Periksa (*checklist*) Gender Dalam Bidang Pendidikan.
8. Asian Development Bank, Mei 1998, Kebijakan ADB Mengenai Gender dan Pembangunan.
9. Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2016, Kerjasama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Badan Pusat Statistik.
10. Daftar Periksa (*checklist*) Gender Bidang Pendidikan, Asian Development Bank.
11. Yuliana, Sejarah Keadilan dan kesetaraan Gender di Indonesia, Kompasiana, 15 April 2017.
12. Saepul Bahri, dkk., Gender di Indonesia, Perkembangan dan Sejarah Pergerakan, Tugas Mandiri Mata Kuliah Gender dan Islam, pada Fakultas Syari'ah IAIN Darussalam, Ciamis, 2014.
13. Canadian International Development Agency (CIDA), 1997. *"Guide to Gender-sensitive Indicators"*.
14. Debbie Budlender, Diane Elson, Guy Hewitt and Tanni Mukhopadhyay, *Understanding Gender Responsive Budgets*, 2002.
15. Asian Development Bank, "Gender, Law, and Policy in ADB Operations: A Tool Kit. 2006.
16. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, "Keadilan dan kesetaraan Gender dalam Pembangunan Nasional dan Daerah, Jakarta, 2008.
17. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia, "Harmonisasi Konsep dan Definisi Gender untuk Aplikasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan", Jakarta, 2008. ◆

# DAFTAR SINGKATAN

PEDP	: Proyek Pengembangan Pendidikan Politeknik ( <i>Polytechnic Education Developmnet Project</i> ).
ADB	: Asian Development Bank.
EGM	: <i>Effective Gender Mainstreaming</i> .
GAP	: <i>Gender Action Plan</i>
KKG	: Keadilan dan Kesetaraan Gender.
GFP	: <i>Gender Focal Point</i> .
PUG	: Pengarusutamaan Gender.
SPMI	: Sistem Penjaminan Mutu Internal.
SK	: Surat Keputusan.
Renstra	: Rencana Strategis.
UKM	: Unit Kegiatan Mahasiswa.
PNUP	: Politeknik Negeri Ujung Pandang.
PKKMB	: Pengenalan Kehidupan Kampus bagi Mahasiswa Baru.

PSP2	: Pengenalan Sistem Pendidikan Politeknik.
Polinela	: Politeknik Negeri Lampung.
PNJ	: Politeknik Negeri Jakarta.
PENS	: Politeknik Elektronika Negeri Surabaya.
YPAC	: Yayasan Penyandang Anak Cacat.
Polimed	: Politeknik Negeri Medan.
NPEO	: <i>National Polytechnic English Olympic.</i>
UKM EPS	: Unit Kegiatan Mahasiswa <i>English Public Speaking.</i>
Polinema	: Politeknik Negeri Malang.
TPA	: Tempat Penitipan Anak.
SDGs	: <i>Sustainable Development Goals.</i>
MDGs	: <i>Millenium Development Goals.</i>
GEM	: <i>Gender Empowerment Measurement.</i>
GDI	: <i>Gender-related Development Index.</i>
APK	: Angka Partisipasi Kasar.
RPJPN	: Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional.
TPPO	: Termasuk Tindak Pidana Perdagangan Orang.
IPG	: Indeks Pembangunan Gender.
CEDAW	: <i>The International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Againts Women.</i>
EFA	: <i>Education for All.</i>
PKK	: Pembinaan Kesejahteran Keluarga.
LSM	: Lembaga Suadaya Masyarakat.
NGO	: <i>Non-Goverment Organization.</i>
HAM	: Hak Asasi Manusia.
Inpres	: Instruksi Presiden.
UNDP	: <i>United Nations Development Program.</i>
GDP	: <i>Growth Domestic Product.</i>
HDI	: <i>Human Development Index.</i>
GDI	: Gender Development Index.
GEM	: Gender Empowerment Measure.
IPM	: Indeks Pembangunan Manusia.
PSW	: Pusat Studi Wanita
PSGT	: Pusat Studi Gender dan Teknologi.

PPNK	: Politeknik Pertanian Negeri Kupang.
Polibatam	: Politeknik Negeri Batam.
FGD	: <i>Focus Group Discussion</i> .
DO	: <i>Drop Out</i> .
AMTO	: <i>Aircraft Maintenance Training Organization</i> .
Komurindo	: Kontes Muatan Robot Indonesia.
KRSBI	: Kontes Robot Sepak Bola Indonesia.
KRSTI	: Kontes Robot Sanitari Indonesia.
PPNS	: Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya.
AIMI	: Asosiasi Ibu Menyusui Indonesia.
HIMATEKIM	: Himpunan Mahasiswa Teknik Kimia.
Polban	: Politeknik Negeri Bandung.
Polindra	: Politeknik Negeri Indramayu.
RKA	: Rencana Kerja dan Anggaran.
IPG	: Indeks Pembangunan Gender.
LSP	: Lembaga Sertifikasi Profesi.
TUK	: Tempat Uji Kompetensi
KKNI	: Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
MP3EI	: Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia.
SPMI	: Sistem Penjaminan Mutu Internal.
APE	: Anugerah Pahlawan Ekapraya.
KPPPA	: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
PPRG	: Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.
GDP	: Growth Domestic Product.
HDI	: Human Development Index.
PKDRT	: Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga.
SWOT	: Strengthen, Weakness, Opportunity and Threat.